

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



“Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo - 2016”

TESIS:

**PARA OBTENER EL TITULO
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTORA:

Br. AMASIFUEN MALPARTIDA, CLAUDIA MELISA

ASESORA:

Dra. SILVA RAMOS, LIDIA MERCEDES

TRUJILLO - PERU

2016

“Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo - 2016”

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor, Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de limpieza pública de una municipalidad de Trujillo”, elaborado con el propósito de obtener el título de Licenciada en Psicología.

Con la convicción de que se le otorgara el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en la investigación.

Trujillo, 05 de Diciembre del 2016

Br. Claudia Melisa Amasifuen Malpartida

DEDICATORIA

A Dios:

Porque no hubiera sido posible la culminación exitosa de esta meta. Todos los días te bendeciré, y alabaré tu nombre eternamente y para siempre, señor Jesucristo.

A mis padres:

Felipe y Linda por sus esfuerzos, sacrificios y amor incondicional, que me impulsaron a dar lo mejor de mí. GRACIAS por su apoyo, quienes son mi orgullo y felicidad.

A mis hermanos:

Por estar siempre conmigo en mis malos y buenos momentos, brindándome su apoyo y confianza a la distancia.

A mis abuelitas:

Elga y Clementina, por su comprensión y amor incondicional que me brindaron, y me tuvieron siempre.

A mis primas:

Que me motivaron a salir adelante y estuvieron conmigo compartiendo mis mejores momentos en la universidad y por brindarme su cariño.

A mis docentes:

Gracias a su apoyo constante han logrado enseñarme lo necesario para llegar a ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi mayor agradecimiento a mi asesora Dra. Silva Ramos, Lidia Mercedes pues sin sus enseñanzas no hubiera sido posible la culminación de esta tesis, con la cual espero cumplir uno de mis sueños: obtener mi título profesional.

Así también quiero manifestar, de lo más profundo de mi corazón, mi sincero agradecimiento a todas aquellas personas que estuvieron presentes en la elaboración, redacción y finalización de esta tesis, personas muy allegadas que demostraron desprendimiento de muchas horas de su tiempo. Amistades que soportaron mis tensiones, molestias, y nunca abandonaron el objetivo planteado, a todas ellas muchas gracias.

Asimismo, a la Doctora Lucy Angélica Yglesias Alva quien me asesoró en la parte estadística de la tesis, por sus conocimientos, disponibilidad y paciencia durante el desarrollo de la misma.

Claudia Melisa Amasifuen Malpartida

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
INDICE DE CONTENIDO.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO.....	11
1.1. EL PROBLEMA	12
1.1.1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.1.4. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	16
1.2. OBJETIVOS	16
1.2.1. OBJETIVOS GENERAL	16
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.3. HIPOTESIS	17
1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	17
1.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	17
1.4. VARIABLES E INDICADORES	18
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	18
1.5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	18
1.5.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	19
1.6.1. POBLACIÓN.....	19
1.6.2. MUESTRA.....	19
1.6.2. MUESTREO	20
1.7. TECNICAS , INSTRUMENTOS Y FUENTES.....	20
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	24
1.9. ANALISIS ESTADISTICO	24
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEORICO	25
2.1. ANTECEDENTES	26
A nivel internacional	26

A nivel nacional	28
A nivel Regional y local	29
2.2. MARCO TEÓRICO	29
2.2.1. Bienestar Psicológico	29
2.2.1.1. Definición	29
2.2.1.2. Dimensiones del bienestar psicológico.....	31
2.2.1.3. Orígenes acerca del bienestar psicológico	34
2.2.1.4. Modelos teóricos del bienestar psicológico	35
2.2.1.5. Características del bienestar psicológico	38
2.2.1.6. Intervenciones para mejorar el bienestar psicológico	39
2.2.2. Involucramiento laboral	41
2.2.2.1. Definición	41
2.2.2.2. Dimensiones del involucramiento laboral	42
2.2.2.3. Orígenes acerca del involucramiento laboral.....	43
2.2.2.4. Modelos teóricos del involucramiento laboral	44
2.2.2.5. Causas del involucramiento laboral	48
2.2.2.6. Consecuencias del involucramiento laboral.....	48
2.2.2.7. Intervenciones para incrementar el involucramiento laboral.....	50
2.2.3. Bases neuropsicológicas implicadas de las emociones	54
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	57
CAPITULO III: RESULTADOS	58
CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS.....	66
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS	77
6.1. Referencias	78
6.2. Anexos	84
Anexo 1: Consentimiento Informado	84
Anexo 2: Cuadernillo del instrumento.....	86
Anexo 3: Protocolos de respuestas	93
Anexo 4: Aportes de cuadros o tablas.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	59
Distribución según nivel de Bienestar Psicológico en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016	
Tabla 2.....	60
Distribución según nivel de Involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016	
Tabla 3.....	61
Correlación entre la Bienestar Psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016	
Tabla 4.....	62
Correlación entre el Bienestar Subjetivo e Involucramiento Laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016	
Tabla 5.....	63
Correlación entre el Bienestar Material e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016	
Tabla 6.....	64
Correlación entre el Bienestar Laboral e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016	
Tabla 7	65
Correlación entre el Bienestar de pareja e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general es analizar la relación entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016. Es una investigación de tipo sustantiva, con un diseño descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 301 colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo, de ambos géneros cuyas edades oscilaban entre 20 a 63 años, contratados y nombrados durante el periodo 2016, seleccionados a través de la técnica de muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple. Para el recojo de datos se utilizó 2 Instrumentos confiables: La Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez - Cánovas (2007) la cual consta de cuatro áreas (bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar Laboral, relaciones con la pareja) y el Cuestionario de Engagement (Implicación emocional) estandarizado por Edmundo Arévalo Luna y Mariella Rosell Aguilar (2012) que consta tres áreas (vigor, dedicación absorción. Los resultados obtenidos nos permitieron constatar que existe correlación entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral y sus áreas bienestar psicológico subjetivo, bienestar material y bienestar laboral. Mientras tanto, se aprecia que el área Relaciones con la Pareja no se correlaciona con el involucramiento laboral.

Palabras clave: Bienestar Psicológico, Involucramiento Laboral

ABSTRACT

The present research had as general objective to analyze the relationship between psychological well-being and work involvement in collaborators of a decentralized organization of the provincial municipality of Trujillo 2016. It is a substantive research, with a descriptive-correlational design. The sample consisted of 301 collaborators of a decentralized organization of the provincial municipality of Trujillo, both genders whose ages ranged from 20 to 63 years, hired and appointed during the period 2016, selected through random sampling probabilistic technique simple. For the collection of data, two reliable instruments were used: the José Sánchez - Cánovas Psychological Well - being Scale (2007), which consists of four areas (subjective psychological well - being, material well - being, work well - being, relationships with the couple) and the Questionnaire Engagement (emotional involvement) standardized by Edmundo Arévalo Luna and Mariella Rosell Aguilar (2012), which consists of three areas (vigor, dedication and absorption). The results allowed us to verify that there is a correlation between psychological well-being and labor involvement and its areas subjective psychological well-being, Material well-being and work well-being. Meanwhile, it can be seen that in the area of relationships with the couple, they do not correlate with labor involvement.

Palabras clave: Psychological Welfare, Labor involvement

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Durante el transcurrir de la vida el ser humano busca sentirse a gusto con la vida y cubrir sus necesidades básicas, la búsqueda constante apunta a mejorar sus fortalezas y pueden fortalecer intencionalmente su capacidad de experimentar emociones positivas, lo que, se ha demostrado, que mejora la salud física, emocional y social

En la actualidad, no cabe duda de que el bienestar psicológico se entiende como un concepto de felicidad, calidad de vida y salud mental, así como con distintas variables personales y contextuales asociadas, que está relacionado cómo la gente lucha en su día a día afrontando los retos que se van encontrando en sus vidas, ideando modos de manejarlos, aprendiendo de ellos y profundizando su sensación de sentido de la vida. Teniendo en cuenta Riff (1998, citado por Ana M. 2016). En este sentido queda manifiesto que la felicidad del ser humano en su trabajo, se construye a lo largo de su vida, se logra en el ejercicio activo y requiere ser alimentada por las situaciones de felicidad que se identifican en la vida cotidiana. Se ve reflejado en el involucramiento, en la medida en que éste se considera como un estado mental permanente que requiere de ciertas características individuales y de factores externos para hacerse presente en el ambiente laboral de las personas y que además surge de la voluntad de la persona, se arraiga en su carácter y se manifiesta en lo intelectual y en lo práctico, de manera que al desempeñarse en el ámbito laboral logra “vivir bien y obrar bien”. (Aristóteles, 1984, p. 41).

Teniendo en cuenta este punto, es interesante señalar el porqué de la preeminencia del estudio del bienestar psicológico e involucramiento en el trabajo. Siguiendo a Pekrun y Frese (1992, citados en Villaseñor, 2010), por un lado se puede asumir que el trabajo es uno de los determinantes más importantes de la vida emocional del ser humano que buscan la superación (de hecho, para la mayoría de los humanos, el trabajo es uno de las dos áreas de la vida que realmente importan; la otra es el amor y las relaciones sociales). El trabajo generalmente influye en el desarrollo individual y en la salud del ser humano. Además, constituyen uno de los determinantes primarios de la conducta y el desempeño en el trabajo. Por lo tanto, las emociones pueden influir en profundidad tanto en el clima social como en la

productividad de las organizaciones. Es una realidad social vigente en nuestra sociedad y nuestra cultura y, por tanto, es un referente para las personas que están en ella ante el cual éstas, de hecho, adoptan un cierto posicionamiento. Concretamente, en la sociedad actual nos encontramos con un cambio de valores desde los tradicionales económicos y de seguridad hacia otros con mayor preocupación por la calidad de vida (Páramo y col, 2011).

Veenhoven (1991) define al bienestar subjetivo como el grado en que un individuo juzga su vida “como un todo” en términos positivos, es decir, en qué medida un sujeto se encuentra satisfecho con la vida que lleva. Según este autor, el individuo utiliza dos componentes para realizar esta evaluación: sus pensamientos y sus afectos. El componente cognitivo, –la satisfacción con la vida–, representa la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros; su rango oscila desde la sensación de realización personal hasta la experiencia vital de fracaso. La principal característica del bienestar es ser estable, se mantiene en el tiempo e impregna la vida global de los sujetos.

No cabe duda, que se entiende como un concepto más amplio las cosas materiales que necesita el ser humano para vivir bien, para satisfacer las necesidades de salud, tiempo para el ocio y relaciones afectivas sanas que son algunas de las cuestiones que hacen al bienestar de una persona (Althof, 2011).

Asimismo, la pareja es uno de los aspectos centrales de la vida del ser humano, donde deberán transmitirse su amor, intimidad y su compromiso para que por medio de ello se encuentren en la búsqueda constante de mejores oportunidades laborales que les brinda la sociedad, estos elementos intervienen directamente en la forma en que los individuos resuelvan sus problemas y busquen satisfacer sus necesidades (Salovey y Mayer, 1989).

Está empíricamente demostrado, que el incremento de la implicación compromiso en el trabajo influye en la mejora organizacional, y las relaciones positivas que tiene este con el buen funcionamiento de la organización, mejoras en los recursos laborales, relaciones interpersonales, estilos de liderazgo, y también desempeño organizacional y calidad de servicio prestado. Estas relaciones positivas y recíprocas son indicadores de la formación y el desarrollo de espirales de

ganancias positivas tanto para el empleado como para la organización que suman resultados positivos mutuos en el transcurso del tiempo. (Salovey y Mayer, 1989).

En la actualidad se puede observar que no todas las personas al obtener un puesto de trabajo en una institución pública reaccionan de la misma manera. Muchos de estos pueden deberse a las nuevas reglas y normas que deben adaptarse, a las jornadas de trabajo, al nivel de remuneraciones, los estímulos que la empresa ofrece, entre otros. Los cuales al presentarse tienden a predisponerlos a ciertas conductas en relación a la situación que vivencian, y en la medida en que el colaborador se encuentra satisfecho con la vida que lleva y cómo vive y disfruta de su trabajo y lo que le motiva a querer realmente destinar tiempo y esfuerzo.

De forma específica, los trabajadores del Servicio de Gestión Ambiental de nuestra ciudad, puede verse que la mayor parte de los colaboradores llevan años trabajando para la empresa, manifiestan sentirse satisfechos con la labor que realizan en la condición de operarios u obreros, tienen amigos y disfrutan de diversos eventos que la empresa organiza. Asociado a ello, se sienten satisfechos por la compensación económica que reciben mensualmente producto de su trabajo, pues logran satisfacer sus necesidades básicas que tienen, y calmar sus preocupaciones. Siendo así, todas estas vicisitudes, tienden en gran medida a lograr tener un involucramiento laboral que pueda presentar el personal del Servicio de Gestión Ambiental, evidenciado su nivel de motivación al realizar tareas ligadas al puesto, cumplimiento de sus responsabilidades e incluso, e identificación con la institución.

Tomando en cuenta la importancia de las variables anteriormente descritas, es que se genera el interés por parte de la investigadora en determinar qué relación existe entre el bienestar psicológico y el involucramiento laboral en los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de la ciudad de Trujillo 2016.

1.1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016?

1.1.3. Justificación del estudio

La presente investigación resulta importante y se justifica desde diversas perspectivas:

Así desde el plano teórico es un alcance al conocimiento de ambas variables de estudio, porque profundiza el tema de bienestar psicológico y el involucramiento laboral a través de una información actualizada, que ayudara a un mayor esclarecimiento de la realidad.

Resulta conveniente este estudio dado que no se han realizado anteriormente investigaciones de la variable Bienestar Psicológico e Involucramiento Laboral con la población de colaboradores de limpieza pública.

A nivel metodológico, afianzara el empleo de estudios de carácter sustantivo - descriptivo, con la intención de conocer el bienestar psicológico e involucramiento laboral. De esta manera el presente estudio contribuirá como antecedente para futuras investigaciones.

La relevancia social permitirá conocer la relación directa que exista entre el bienestar psicológico e involucramiento de los trabajadores, y que en base a ello se le otorgue la importancia debida a la labor que realizan, en bien de nuestra sociedad, controlando la contaminación ambiental y protección de los recursos naturales del medio ambiente.

Finalmente, a partir de esta investigación podrán ser de gran aporte para la elaboración de charlas, talleres y estrategias de fortalecimiento y mejora trascendentales para una empresa como lo son el bienestar psicológico e involucramiento laboral, lo cual favorecerá a mantener un alto grado, del bienestar físico, mental y social y compromiso laboral.

1.1.4. Limitaciones

Los resultados no pueden ser generalizados a distintas poblaciones de trabajadores de una institución pública de la ciudad de Trujillo, a menos que posean comportamientos similares a los de los sujetos en estudio.

La presente investigación se realizara con los supuestos planteados por José Sánchez Cánovas (1998) sobre bienestar psicológico y por Salanova y Shaufeli (2009) que trata sobre involucramiento laboral.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivos General

Determinar la relación entre bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

1.2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de Bienestar Psicológico en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
2. Identificar el nivel de Involucramiento Laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
3. Establecer la relación entre la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
4. Establecer la relación entre la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
5. Establecer la relación entre la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación,

Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

6. Establecer la relación entre la dimensión Bienestar en las Relaciones de Pareja del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

1.3. HIPÓTESIS:

1.3.1. Hipótesis General

HG: Existe relación entre bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

1.3.2. Hipótesis Específicas:

H₁: Existe relación entre la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

H₂: Existe relación entre la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

H₃: Existe relación entre la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

H₄: Existe relación entre la dimensión Bienestar en las Relaciones de Pareja del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

1.4. VARIABLES E INDICADORES:

Variable 1: Bienestar psicológico

Indicadores:

- Bienestar Psicológico Subjetivo
- Bienestar Material
- Bienestar Laboral
- Relaciones con la Pareja

Variable 2: involucramiento laboral

Indicadores:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

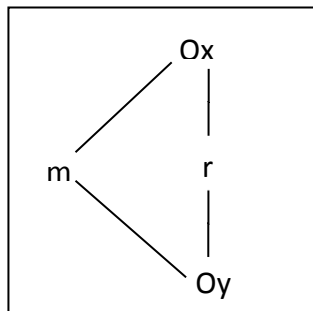
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es una investigación sustantiva - descriptiva, ya que se orienta a describir, explicar y predecir la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, lo que permite buscar leyes generales para organizar resultados científicos. (Sánchez y Reyes, 2006).

1.5.2. Diseño de Investigación

El presente estudio adopta un diseño descriptivo - correlacional, ya que se orienta a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujeto. (Sánchez y Reyes, 2006). Asume el siguiente diagrama:



m: Muestra del grupo de colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

Ox: Observación del bienestar psicológico en los colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

Oy: Observación del involucramiento laboral en los colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

r: Índice de relación existente entre ambas variables.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

La población estuvo conformada por 400 colaboradores de gestión ambiental de una municipalidad provincial de la Región La Libertad, varones y mujeres, que oscilaban entre la edad de 20 a 63 años, contratados y nombrados durante el periodo 2016.

1.6.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se procedió a obtener la muestra por medio de un muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple, mediante la fórmula de Cochram.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)(E)^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- Z: 1.96
- p: 0.50 (50% de posibilidad).
- q: 0.50 (50% sin posibilidad).
- N: tamaño de muestra.
- E: 0.05

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 301 colaboradores de gestión ambiental de una municipalidad provincial de la Región La Libertad, varones y mujeres, de 20 a 63 años, contratados y nombrados durante el periodo 2016.

Criterios inclusión:

- Los evaluados fueron colaboradores de limpieza pública de la municipalidad provincial de la Región La Libertad, en un rango de edad entre los 20 y 63 años de edad.
- Colaboradores, que de manera voluntaria, aceptaron participar en la investigación, después de haber leído el consentimiento informado.
- Protocolos que fueron debidamente llenados.

Criterios de exclusión

- Personal que se encuentre de licencia o de vacaciones.
- Los supervisores a cargo no fueron incluidos en la muestra.

Muestreo

Se utilizó en la investigación el muestreo aleatorio simple, que es un muestreo probabilístico, donde cada uno de los elementos de la población, tienen la misma probabilidad de constituir la muestra y se aplicó dada homogeneidad de los elementos que conforman la población bajo estudio, para los fines de la investigación (Sheaffer y Mendenhall, 2007).

1.7. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES:

1.7.1. Técnicas:

- Evaluación psicométrica

1.7.2. Instrumentos

Para la presente información, se presentara una breve descripción de los instrumentos:

1. Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
2. Escala Engagement en el Trabajo

1.7.2.1. Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

La escala de Bienestar Psicológico (EBP), fue creada por José Sánchez Cánovas (Universidad de Valencia); es de administración individual y colectiva; su aplicación se da en adolescentes y adultos entre los 17 y 90 años. El tiempo de duración estimado es de 20 a 25 minutos, aproximadamente, teniendo en cuenta a quienes se administra. La Tipificación de la prueba se realizó en diversas muestras de varones y mujeres clasificados por intervalos de edad. Dentro de sus características generales, podemos mencionar que la escala consta de 65 ítems con valoraciones que son de 1 a 5, consta de 4 subescalas: Bienestar Psicológico subjetivo, que hace referencia a la percepción subjetiva de la felicidad; Bienestar Material, haciendo referencia a la percepción subjetiva de los ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables e índices semejantes; Bienestar Laboral, que mide la satisfacción general laboral unida a la de la familia y el matrimonio; y relaciones con la pareja, la cual pretende medir la satisfacción entre los miembros de una pareja. Aun cuando los dos primeros cuestionarios deben ser siempre aplicados conjuntamente, se ofrecen baremos por separado para cada uno de las sub-escalas. En los casos que resulte procedente la aplicación de los cuatro sub escalas puede obtenerse además de las valoraciones específicas, una global a lo que todos ellos contribuyen a una puntuación ponderada a partir de los ítems son mayor valor discriminativo. No tiene tiempo límite, si se aplica la escala completa, la duración de la prueba oscila entre 20 y 25 minutos dependiendo del nivel educativo de las personas a quienes se administra. Las puntuaciones máximas posibles son las siguientes: Sub escala de Bienestar Psicológico Subjetivo: 250, sub escala Bienestar Material: 50, sub escala de Bienestar Laboral: 50 y sub escala de Relaciones de Pareja: 75.

Justificación estadística

Validez

La validez, obtenida por el autor del instrumento, fue a través de un criterio netamente estadístico, utilizando el método de análisis ítem test, con índices de correlaciones que oscilan de 0.923 y 0.866.

La validez, obtenida por la autora de la presente investigación, ha sido asimismo a través de un criterio estadístico, utilizando el método de análisis ítem test, cuyos índices de correlación oscilan entre: 0.927 y 0.932.

Confiabilidad

La confiabilidad, obtenida por el autor del instrumento, ha sido mediante un análisis de consistencia interna empleando el estadístico de Alfa de Cronbach en la cual reportan un índice de confiabilidad que oscila entre 0.941 y 0.886 puntos.

La confiabilidad obtenida por la autora de la presente investigación, se obtuvo mediante un análisis de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, en el cual se obtuvo un índice de confiabilidad de la escala total de 0.931.

2. Escala de Engagement (implicación emocional)

El Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES) fue creado por Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar, siendo su origen Suiza y el Instituto de Investigación de Utrecht, Pays-Bas, publicado el año 1999. La adaptación española fue realizada por Salanova en el año 2000, y la Estandarización para Trujillo- Perú fue realizada por Edmundo Arévalo Luna y Mariella Rosell Aguilar

La administración del instrumento puede ser individual o colectiva, teniendo un periodo de duración aproximado de 10 a 15 minutos, siendo su ámbito de aplicación: en organizaciones y trabajadores. El cuestionario está diseñado para medir el compromiso o involucramiento en el trabajo, está disponible en 10 idiomas alemán, español, finlandés, francés, griego, holandés, Inglés, noruego, portugués y sueco y existe una base de datos internacional que incluye a 25.000 empleados de trece países diferentes que realizaron el cuestionario. Además se ha elaborado una versión corta de nueve ítems, tres ítems de cada una de las tres escalas que también supera los criterios de calidad psicométrica. Se dispone también de una versión de engagement para estudiantes universitarios en España, Portugal y Holanda.

La nueva versión adaptada y estandarizada a la ciudad de Trujillo, lo componen 17 elementos distribuidos homogéneamente en las tres dimensiones que

evalúa la prueba: Vigor, que hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja: el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones. Se encuentra compuesta por los reactivos: 1, 4, 7, 10, 13, 16. Dedicación: que se refiere al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. Se encuentra compuesta por los reactivos: 2, 5, 8, 11, 14. Absorción: que se refiere a sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, tener dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y así el tiempo parece que se pasa “volando” y uno/a se “deja llevar” por el trabajo olvidando lo que pasa alrededor. Se encuentra compuesto por los reactivos: 3, 6, 9, 12, 15, 17.

Justificación estadística

Validez

La validez, obtenida por el autor del instrumento, ha sido través de un criterio netamente estadístico, utilizando el método de análisis ítem test, con índices de correlación que oscilan entre 0.687 y 0.876.

La validez obtenida por la autora de la presente investigación, fue a través de un criterio estadístico, utilizando el método de análisis ítem test, cuyos índices de correlación oscilan entre: 0.812 y 0.833

Confiabilidad

La confiabilidad obtenida por el autor del instrumento, se obtuvo mediante un análisis de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, en el cual se obtuvo un índice de confiabilidad de 0.896

La confiabilidad obtenidos por la autora de la presente investigación, se obtuvo mediante un análisis de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, en el cual se obtuvo un índice de confiabilidad de 0.831

1.7.3. Fuentes

Se tomó como fuente de información la base de datos de los colaboradores contratados y nombrados durante el periodo 2016.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En primer lugar, se realizó el trámite de solicitud a la oficina de Recursos Humanos, explicándoles el objetivo de la investigación. Una vez obtenido el permiso correspondiente, se realizaron las respectivas coordinaciones con los supervisores encargados, sobre las fechas y horarios para la evaluación de los colaboradores. Al iniciar se leyó el consentimiento informado explicándoles los fines de la investigación, y solicitándoles su apoyo y colaboración. La aplicación se realizó de forma grupal, iniciando con la lectura de las instrucciones para la solución de los instrumentos. Una vez culminada la aplicación se recogieron los instrumentos y se verificó que los datos de la muestra estén completos y todas las preguntas contestadas. Después, se procedió a clasificar los protocolos para utilizar únicamente aquellos que cumplían con los criterios de inclusión de la presente investigación.

1.9. ANALISIS ESTADISTICO

Una vez aplicadas la Escala de Bienestar Psicológico e Involucramiento Laboral a la muestra investigada, se procedió a ingresar la base de datos en la hoja de cálculo Excel para proceder a su procesamiento y análisis, siendo procesadas por el paquete estadístico SPSS 24.0 que sirvió como soporte para el procesamiento de los datos, luego se evaluó la normalidad mediante la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, para determinar el uso de la prueba no paramétrica, correspondiente para el proceso de correlación de las variables de interés de estudio.

Finalmente se procedió a la evaluación de la correlación mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman que permitieron establecer la existencia de la relación entre Bienestar Psicológico e Involucramiento Laboral de los colaboradores de limpieza pública.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

A Nivel Internacional

Córdoba (2015) investigó en Escuintla, México los niveles de engagement en un grupo de colaboradores de una industria de detergentes. Se llevó a cabo con una muestra aleatoria simple conformada por un grupo de 69 colaboradores que laboran actualmente en dicha organización, comprendidos en un rango de edad de 18 a 45 años, la mayoría de género masculino. Para lograr los objetivos planteados se utilizó el cuestionario UWES. La investigación es de tipo descriptiva. Se concluye que los colaboradores presentan alto nivel de engagement, siendo colaboradores entusiastas hacia su trabajo con sentido de pertenencia en la organización.

Serrano (2014) en Monterrey, México, investigó el nivel de engagement que se manifiesta en el capital humano, con respecto a la percepción de 118 empleados, de sexo masculino, con edades desde los 18 hasta los 50 años. Se utilizó como instrumento el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Shaufeli (2002), considerando tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción.) Los resultados obtenidos de manera general fueron de 89.85 % el cual es considerado como un nivel alto, considerando su antigüedad, se presentaron de la siguiente forma, los empleados con una antigüedad menor a un año, 90.19%, de uno a tres años 91.80% y por ultimo de tres años en adelante 88.93%, siendo la antigüedad el factor más importante para el análisis de resultados, por lo cual se considera que es importante seguir estableciendo programas que puedan fortalecer el proceso de engagement y al mismo tiempo vincular un programa de plan de vida y carrera que permita incrementar el engagement con el paso del tiempo.

González y Pino (2012) investigó en Talca, Chile, investigó la relación entre bienestar psicológico y clima organizacional a 39 trabajadores de la Municipalidad de Hualañé. Se administraron dos instrumentos el Cuestionario de Clima Organizacional Koys & Decottis (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008) y el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ) (Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló, 2007), además de un registro de antecedentes sociodemográficos. Los resultados indican que la media de los trabajadores, tanto en clima organizacional ($M = 3,68$; $DS = 0,58$), como en bienestar psicológico ($M = 3,34$; $DS = 0,3$) es alta, sin embargo, no existe relación significativa entre las

variables mencionadas. En cuanto a las dimensiones de clima, se encontró una correlación significativa con bienestar psicológico en solo una de las 8 dimensiones del instrumento, en cohesión ($r = 0,4$; $\text{sig} = 0,01$). Se realizó, además, una comparación de los resultados obtenidos entre grupos con diferentes características sociodemográficas (sexo, antigüedad en el cargo, jerarquía organizacional, nivel educacional y tipo de contrato), determinando que estas características no influyen en los puntajes obtenidos. Como conclusión se puede decir que en la población estudiada no existe relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico, sin embargo, se encontró que existe un buen estado tanto de clima como de bienestar en los empleados de la Municipalidad de Hualañé.

Ocando (2008) investigó en Maracaybo, Venezuela, la relación entre el estrés, el conflicto y ambigüedad del rol, el bienestar físico y el bienestar psicológico en oficiales policiales. Metodológicamente la investigación se ubicó como descriptiva de campo, no experimental transversal: La población estaba conformada por: 266 sujetos. Se aplicó cuatro instrumentos, de las variables: estrés, conflicto y ambigüedad del rol, bienestar físico y bienestar psicológico. Los resultados evidencian que los niveles de estrés de los oficiales pasa el límite establecido, para éste, los niveles de conflicto y ambigüedad del rol se encuentran moderadamente bajos, el nivel de bienestar físico que presentan los sujetos se considera alto y el bienestar psicológico se encuentra moderadamente bajo. Finalmente se encontró que entre las variables estrés, el conflicto y ambigüedad del rol y el bienestar físico y el bienestar psicológico existe una correlación muy baja y negativa lo cual indica que a mayor estrés posiblemente será menor el bienestar psicológico, el conflicto y ambigüedad del rol.

Bravo y Jiménez (2007) investigaron en Talca, Chile, la relación entre la Satisfacción Laboral, Bienestar Psicológico y Apoyo Organizacional Percibido en funcionarios penitenciarios. Se evaluó a 190 funcionarios que trabajan en el Centro de Cumplimiento Penitenciario y Centro Penitenciario Concesionado, mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, Escala de Bienestar Psicológico y Escala de Apoyo Organizacional Percibido. Los principales resultados evidencian una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido, por lo que aquellas personas que se

encuentran satisfechas con su trabajo tienden a sentirse bien psicológicamente y percibir apoyo por parte de sus organizaciones. Además no se encontraron diferencias significativas entre funcionarios de ambos establecimientos penales, respecto a las variables de estudio. Con relación a antecedentes sociodemográficos, se encuentran diferencias por sexo en cuanto a la satisfacción laboral y bienestar psicológico, no así diferencias por planta.

A Nivel Nacional

Barrueto y Seclen (2011) investigaron la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del hotel “Paraíso” de la ciudad de Chiclayo. En el estudio participaron la totalidad de trabajadores del hotel en mención, conformada por 49 sujetos, entre hombres y mujeres. Para medir el bienestar psicológico se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de José Sánchez – Cánovas y para medir el clima laboral se utilizó la Escala de Clima Laboral (CL – SPC) de Sonia Palma Carrillo. Los resultados nos permiten determinar que existe correlación directa débil ($r = 0.321$) entre ambas variables

Salas (2010) en Lima - Perú investigó la relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en una muestra de 179 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 7. Los datos se obtuvieron utilizando la Escala de Bienestar Psicológico y el Inventario Burnout de Maslach (MBI). Los resultados muestran correlaciones negativas estadísticamente significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7; asimismo se encuentran correlaciones negativas entre el Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja y con el Síndrome de Burnout.

Gastañaduy (2013) investigó en Lima, Perú la existencia de semejanzas o diferencias entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. Para ello, se aplicó la escala de Motivación en el Trabajo (Gagné, 2010) y la escala de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989) en una muestra de 188 participantes (94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados). Los hallazgos indican que los trabajadores remunerados ($N=94$) presentaron mayores niveles de motivación extrínseca e introyectada. La motivación identificada e intrínseca fueron significativamente más altas en los

bomberos voluntarios. Cuando los reguladores comportamentales se categorizan como motivación autónoma y controlada, se observa claramente que la motivación autónoma es más alta en ambos grupos. No se encontró diferencias entre los dos grupos en relación al bienestar psicológico, sin embargo se observó correlaciones positivas entre las seis dimensiones de bienestar y la motivación identificada e intrínseca.

A Nivel Regional y local

Salazar (2014) en Trujillo, Perú, investigo las propiedades psicométricas de la escala Utrecht engagement en el trabajo en empleados de servicio público. Para ello, se tomó como muestra representativa a 404 sujetos pertenecientes a dos entidades de servicio público, 231 varones y 173 mujeres cuyas edades fluctúan entre 18 y 65. Los resultados alcanzados fueron: índices de validez ítem-total muy buenos, con valores fluctuantes entre 0.51 y 0.83. En cuanto a la confiabilidad, se determinó mediante consistencia interna de Alpha de Cronbach obteniendo puntuaciones altamente significativas.

Rosell (2012) en Trujillo, Perú, investigó la correlación entre la satisfacción laboral y la implicación emocional en los trabajadores de una tienda retail de Trujillo .se trabajó con 49 colaboradores varones y mujeres de 18 y 33 años .utilizándose la escala de SL-SP y el cuestionario de implicación emocional (UWES) .Los resultados indicaron niveles satisfactorios en los factores de políticas administrativas .desarrollo personal y en la satisfacción laboral total.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Bienestar Psicológico

2.2.1.1. Definición

El Bienestar Psicológico es un tema muy complejo, que ha sido ampliamente estudiado por el fuerte impacto que ha tenido en el campo de la psicología y diversas disciplinas y que no solo cuenta con una teoría explicativa, sino que existen varias definiciones de autores que explican el bienestar psicológico que se abordará a continuación:

Sánchez Cánovas (2007) el bienestar psicológico es de carácter subjetivo y se relacionan con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social asociado con la felicidad, aspectos positivos, percepción subjetiva sobre ingresos económicos, posiciones materiales cuantificables, satisfacción laboral, mantenimiento de relaciones satisfactorias de pareja. Donde se percibe como determinantes del bienestar y funcionamiento favorable del sujeto.

Por otra parte, Fierro (2000) considera al bienestar psicológico como el potencial o la posibilidad activa de “bien-estar” y “bien -ser” entendida como una disposición a cuidar la propia salud mental de modo que la persona responsablemente puede crear vivencias positivas o experiencias de vida feliz estando consciente de ello y generar una satisfacción por la vida. Desde este punto de vista el Bienestar Psicológico puede ser concebido como un potencial innato, y al mismo tiempo, como un potencial adquirido y modificable, resultante de una adecuada gestión de la propia experiencia, pero además como un indicador de la capacidad de autocuidarse y manejarse en la vida presente en la persona

Diener y Diener (1995) a las definiciones sobre el bienestar se las puede agrupar en tres categorías. La primera corresponde a las descripciones sobre el bienestar referidas a la valoración que realiza el propio sujeto de su vida en términos favorables; estas se relacionan con la satisfacción vital. Una segunda agrupación posible corresponde a la preponderancia de afectos positivos sobre los negativos; esto se refiere a lo que usualmente una persona puede definir como bienestar cuando predominan los efectos positivos más que los negativos. Y la última categoría hace referencias a aquella desarrollada por los filósofos griegos, que concebían al bienestar como una virtud y como el único valor final y suficiente de sí mismo.

Cabe decir, que las definiciones de bienestar psicológico señaladas convergen a un elemento positivo de la personalidad de un ser humano que determina la calidad de las relaciones consigo mismo y con el entorno, que se relaciona con las condiciones de vida, estilo de vida, modo de vida y calidad de vida que se lleva, es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo acerca de uno mismo, según las experiencias vinculadas con el presente y futuro, pues se produce justamente por la satisfacción de sus expectativas y logros, en

esencia, es una dimensión de una vivencia subjetiva relativamente estable, que está relacionada estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social, conllevando a las personas a funcionar de un modo positivo.

2.2.1.2. Dimensiones del bienestar psicológico:

El desarrollo de las dimensiones ha evolucionado desde la vertiente de las definiciones que han surgido del bienestar psicológico, elaborándose cada día más investigadores que coinciden en que el bienestar psicológico es multidimensional.

a. Bienestar Psicológico Subjetivo

José Sánchez Cánovas (2007) el bienestar subjetivo es la valoración que hace el individuo a su propia vida en términos positivos. Siendo así, hace referencia como el máximo bien y la motivación en sus acciones que hace el ser humano para alcanzar la felicidad.

Determina como el grado en el que una persona juzga de un modo general o global su vida en términos positivos es decir en qué medida la persona está a gusto con la vida que lleva. Según el autor, el individuo emplea dos componentes en ésta evaluación: sus pensamientos y afectos. El componente cognitivo, la satisfacción con la vida; representa la divergencia percibida entre sus aspiraciones y logros, cuya condición evaluativa va desde la sensación de la realización personal hasta la experiencia vital de fracaso o frustración (Veenhoven, 1984).

Diener (1984, citado por Torres 2003) manifiesta que el bienestar subjetivo cuenta con componentes estables y cambiantes al mismo tiempo. La aparición de los eventos se manifiesta en función del efecto negativo y positivo predominante. El bienestar tiene estabilidad en el largo plazo, a pesar de experimentar variaciones circunstanciales en función de los efectos predominantes, en el mismo año menciona que el bienestar va a estar relacionado con su medición y reconoce tres características, la subjetividad, presencia de indicadores positivos y no solo la ausencia de factores negativos, y una valoración global de la vida.

Toma en cuenta que el bienestar subjetivo puede ser influenciado por factores negativos y positivos pues está formado por componentes estables y cambiantes.

b. Bienestar Material

José Sánchez Cánovas (2007) manifiesta que el bienestar material está basado principalmente en la percepción subjetiva sobre los ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes. Se considera las cosas materiales cuantificables y la satisfacción e insatisfacción que generan estos.

El bienestar material está compuesto por indicadores tales como: derechos económicos, seguridad, alimentos, empleo, pertenencias, estatus socioeconómico. Las cosas materiales no solo abarcan a un aspecto en específico sino abarca los diferentes indicadores ya mencionados.

c. Bienestar Laboral

José Sánchez Cánovas (2007) manifiesta que el bienestar laboral o satisfacción laboral refiere a los agentes que impactan de forma positiva o negativa de alguna organización hacia el sujeto.

Se refiere a las recompensas o incentivos que reciben las personas por parte de la organización por su trabajo y que esto puede generar su satisfacción o insatisfacción.

Asimismo, es una respuesta afectiva emocional positiva hacia el trabajo o hacia una faceta del mismo/a que posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Teniendo en cuenta la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Castro, 2009)

El ser humano alcanza obtener bienestar físico, mental y social, cuando obtiene respuestas emocionales positivas con uno mismo, disfruta su trabajo por los logros y expectativas alcanzados, teniendo en cuenta la personalidad que tiene.

Se considera que estas emociones positivas ofrecen al ser humano la oportunidad de desarrollar recursos personales duraderos, que a su vez, ofrecen la

posibilidad de crecimiento personal mediante la creación de espirales positivas o adaptativas de emoción, cognición y acción, con el consecuente desempeño laboral sobresaliente, Las emociones que sienten los trabajadores son una parte muy importante del bienestar laboral, ya que son necesarias para fomentar la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza y en el servicio prestado. Las emociones positivas tienen una influencia importante sobre la motivación, la creatividad y el rendimiento en la tarea del trabajador (Chaname, 2013).

Cuando una persona que tiene experiencias emocionales placenteras es más probable que perciba su vida como deseable y positiva.

d. Bienestar de la Relación con la Pareja

Se considera generalmente a las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja que son uno de los componentes importantes del bienestar general, de la felicidad. (Sánchez Cánovas, 2007).

Se considera que las relaciones placenteras entre los miembros de una pareja son uno de los componentes más importantes del bienestar general. Es sin duda, las relaciones interpersonales entre los miembros de la pareja en donde se transmiten amor, intimidad y compromiso. El desarrollo de esta permite a tener un manejo adecuado de sus emociones, ya que estos elementos intervienen directamente en la forma en que los individuos resuelven los problemas. Dicha resolución de problema facilita la forma de generar planes a futuro. (Salovey y Mayer, 1989).

La relación de pareja es el lugar donde se transmiten emociones positivas y amenas entre los miembros.

2.2.1.3. Orígenes acerca del bienestar psicológico

Muchos autores se han ocupado, a lo largo de la historia, de estudiar en qué consiste “vivir bien y sentirse bien”. Si bien cabe afirmar que el interés teórico por el tema es ancestral, sólo en las últimas décadas del siglo XX se ha convertido en objeto de interés científico para la psicología (Diener y Suh, 1999).

Clásicamente la psicología se ha ocupado de estudiar temas ligados a las carencias humanas, los aspectos patológicos y su posible reparación, en suma con todo aquello que tenía que ver con la infelicidad (Veenhoven, 1991, citado por Castro, 2009).

Los primeros estudios sobre el bienestar psicológico datan de aproximadamente hace cuatro décadas atrás, que fueron resultado del descuido sobre el estudio de los individuos que presentaban un adecuado funcionamiento mental, ya que la mayoría de los investigadores de aquella época estaban más centrados en conocer y explicar las deficiencias que pudiera poseer una persona, como también aclarar los aspectos patológicos que lo generaban y finalmente demostrar que era posible la reparación del individuo y, como las personas felices superaban en gran medida a las infelices incremento el interés de conocer temas sobre felicidad.

Dado que los individuos felices superan en tres a uno a los infelices, tienen mejores apreciaciones de sí mismo, mejor dominio del entorno y mejores habilidades sociales, resulta interesante saber por qué las personas están más o menos felices, qué es lo que hace variar ese nivel y cómo se mejora la calidad de vida de las personas (Argyle, 1987, citado por Castro, 2009).

Seguidamente, el bienestar psicológico dio lugar a dos perspectivas tradicionales; la hedónica y la eudaemónica, la primera hace mención al estudio del bienestar subjetivo y el segundo centrada en el bienestar psicológico. Asimismo, en los años 90' se incrementó el interés por el estudio del bienestar subjetivo, esto como resultado de la posibilidad de poder medir este constructo, como también la oportunidad de comprobar su utilización en diversas áreas como en la psicología clínica, el estudio de la personalidad y el afecto cognitivo (Sandvik, Diener & Seidlitz, 1993, citado por Calero, Quintana y Domínguez, 2015).

Hoy en día existen diversos estudios que buscan comprender las diversas relaciones que guarda el bienestar psicológico en el individuo, como están influyen de forma negativa o positiva en la vida diaria en las diferentes actividades que realizan las personas, como también ser un predictor del estado de salud (deporte,

rendimiento académico, relación de pareja, el trabajo, personalidad, desempeño, calidad de vida)

El estudio el bienestar psicológico no es una tradición reciente, ha sido investigada por diversos autores de forma sistemática desde décadas en la definición de conceptos. Con el surgimiento de la Psicología Positiva es donde comienzan a aglutinar e integrar todos aquellos conceptos relativos al bienestar y alcanzar su predominancia.

2.2.1.4. Modelos teóricos del bienestar psicológico

En torno al bienestar psicológico existe una diversidad de enfoques teóricos, fundamentada por diversos autores lo que no ha permitido aún, llegar a un consenso en cuanto a su conceptualización y medición para sus diversas implicaciones y aplicaciones prácticas.

a. Modelo multidimensional

El modelo propuesto por Ryff (1989) está basado en las interacciones entre las dimensiones tal y como ocurre en la vida cotidiana de las personas; que centra su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo y propone que el funcionamiento psicológico estaría conformado por una estructura de seis factores: autoaceptación, se refiere a la actitud positiva o negativa que una persona hace de sí misma, el sentirse bien con uno mismo, siendo consciente de sus propias limitaciones o aceptar los propios fracasos; como también encontramos las relaciones positivas con otros, cabe referirse a la capacidad de mantener relaciones positivas con otras personas, logrando relacionarse de manera cálida y satisfactoria con los demás a través vínculos psicosociales, de confianza con las amistades de forma cálida y satisfactoria con los demás; por otro lado tenemos al dominio del entorno, el ser humano debe manejar de forma efectiva el contexto que nos rodea y la propia vida; la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables y satisfacer nuestras necesidades. En cambio tener un pobre dominio implica una falta de control del mundo externo; asimismo tenemos propósito en la vida, es tener con objetivos claros y metas realistas que den de significado las experiencias vividas y por vivir marcándose metas que les permitan dotar a su vida

de un cierto sentido y finalmente, crecimiento personal, es desarrollar nuestras potencialidades y capacidades en el que la persona mantiene un sentido de crecimiento y expansión a través del tiempo y a lo largo de su vida.

b. Modulo bottom-up y top-down

Diner (1984, citado por Castro, 2009) considera el modelo psicológico “abajo – arriba” (bottom – up) se apoyan a la idea de que el bienestar se logra cuando una necesidad es alcanzada, sustenta que el bienestar deriva de la sumatoria de momentos y experiencias satisfactorias o insatisfactorias, una persona está satisfecha cuando experimenta muchos momentos placenteros y satisfactorios. Por el contrario el modelo arriba – abajo (top – down) tienen su origen en los factores determinantes que predisponen las actitudes, incluyendo la influencia de los factores genéticos y los rasgos de personalidad, sustenta que los individuos están predispuestos a vivenciar y a reaccionar a los eventos y circunstancias de forma positiva y forma negativa.

c. Teoría de las Discrepancias

Teoría propuesta por Michalos (1986, citado por Castro, 2009) hace una integración de enfoques divergentes dentro del campo de la satisfacción y resumiéndola identifico cinco tipos de teorías basadas a conjeturas de comparación: teoría del objetivo-logro, teoría del ideal-realidad, teoría de la mejor comparación previa, teoría de la comparación social y teoría de la congruencia.

d. Teorías Universalistas

Diener & Laren (1991, citado por Castro, 2009) hace referencia a la satisfacción que se alcanza con el logro de ciertos objetivos y satisfacción de ciertas necesidades básicas las cuales están sujetas al aprendizaje del ciclo vital y los factores emocionales, y el bienestar se dará con el logro de esos objetivos en diferentes etapas de la vida de cada persona.

e. Teoría de Autodeterminación

Diener & Laren (1991, citado por Castro, 2009) parte de ciertas necesidades innatas que serían base de la personalidad del ser humano y que este dependería de la función del ambiente social en la que las personas se desarrollan y funcionan.

Las personas tendrían ciertas necesidades psicológicas innatas que serían la base de una personalidad automotivada e integrada y que además, los ambientes sociales en los que se desarrollen fomentarían o dificultarían estos procesos positivos

Cuando los seres humanos se motivan intrínsecamente son capaces de desarrollar sus potenciales y alcanzar progresivamente desafíos cada vez más grandes. Asimismo este modelo implica la importancia del contenido de las metas ya que muestra los tipos de actividades en los cuales la persona se compromete en el progreso hacia sus metas, lo que tendría profundo impacto en el bienestar subjetivo del individuo.

f. Teorías de la Adaptación

Myers (1992, citado por Castro, 2009) consideran que la adaptación es lo esencial para entender la felicidad. Ante el impacto de eventos altamente estresantes de personas simplemente se adecuan y vuelven a su nivel de bienestar previo.

g. Teoría del flujo de Csíkszentmihályi (1999)

Menciona que el bienestar engloba en un todo al ser humano, y no solo se da por el logro de la meta final. Lo que el individuo realiza es el determinante de esta emoción positiva. Por lo cual el ser humano hace el descubrimiento permanente y constante en el significado que adquiere vivir donde expresa su propia peculiaridad y al mismo tiempo reconoce y experimenta la complejidad del mundo en que vive.

Seligman (1998, citado por Castro, 2009) por su parte propone el modelo de Bienestar, donde menciona que el Bienestar Psicológico cuenta con tres dimensiones que se pueden resumir el bienestar en: la vida placentera, se refiere a las emociones positivas sobre el pasado (alegría, satisfacción y la serenidad), presente, incluyen los placeres somáticos y futuro, incluyen el optimismo, la esperanza y la fe. De tal modo que la vida placentera maximiza las emociones positivas y minimiza las emociones negativas, la vida comprometida, utiliza los rasgos individuales positivos, insertando las fortalezas de carácter (liderazgo, bondad, integridad, originalidad, sabiduría y la capacidad de amar y ser amado) y

talentos. Las fortalezas se diferencian de los talentos en la manera que aparecen más dóciles y sujetos a la voluntad, la vida con sentido, significa pertenecer y servir a las instituciones positivas, pues los rasgos positivos y emociones positivas se desarrollan mejor en el contexto de las instituciones positivas, una vida llevada al servicio de las instituciones positivas viene a ser una vida con sentido.

Ante lo mencionado, según el modelo propuesto por Seligman da entender al bienestar como el mejor desarrollo mediante las emociones positivas apoyándose a los en tres pilares, que es relevante para considerar el mejoramiento humano.

h. Modelo de acercamiento a la meta

Florenzano (2003) se considera las diferencias individuales y los cambios de desarrollo en los marcadores de bienestar, las metas y los valores que son guías principales de la vida, que la luchas personales (lo que los personas hacen característicamente en la vida diaria) con metas de un orden interior.

Este modelo plantea que los marcadores del Bienestar varían en los individuos dependiendo de sus metas y sus valores. La premisa de la meta como un modelo moderador es que la gente gana y mantiene su bienestar principalmente en el área en que ellos le conceden especial importancia y esto en la medida en que los individuos difieren en sus metas y valores, ellos difieren en sus fuentes de satisfacción.

2.2.1.5. Características del bienestar psicológico:

El bienestar psicológico del ser humano tiene que ver con el propósito, con que la vida adquiera significado para uno mismo y hacer frente a los diferentes desafíos y poder contrarrestar el mal efecto que podría causar a la salud.

Por lo tanto, hay diversas características, como lo menciona el autor Torres Acuña (2003), y entre ellas son:

- Se basa en la propia experiencia del individuo según sus percepciones y evaluaciones sobre la misma.
- Incluye medidas positivas, y no sólo la ausencia de aspectos negativos.
- Incluye algún tipo de evaluación global sobre toda la vida de una persona.

- Corresponde a las dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, que, llevan a las personas a que actúen de un modo positivo.
- Depende de las condiciones sociales y personales y cómo los individuos se enfrentan a ellas.
- Está relacionada con la valoración positiva de las circunstancias y eventos de vida.
- Está involucrado con las variables como: personalidad, la autoestima, la orientación a las metas y las estrategias para afrontar el estrés.

Según lo manifestado, el bienestar psicológico es un elemento de la personalidad que expresa el sentir positivo y el pensar productivo del ser humano acerca de sí mismo que está estrechamente relacionado con los aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social, y que a través de ello los individuos utilizan estos medios para hacer frente a factores estresores.

2.2.1.6. Intervenciones para mejorar el bienestar psicológico

Según Vázquez y Hervas (2008), en la última década hubo una proliferación de programas para mejorar el bienestar. La mayoría de ellos no están cimentados en una base teórica integradora, sino que se basan en microteorías o en datos empíricos de líneas de investigación sencillas.

Fordyce (1983, citado por Vázquez, 2008) fue uno de los programas pioneros para elevar la felicidad de las personas. Consistía en catorce actividades entre las que se contaba el empleo en actividades sociales, el desarrollo del pensamiento positivo, el empleo de actividades físicas, la conservación de relaciones íntimas, entre otras. Su duración es de dos semanas y demostró ser eficaz para elevar la felicidad medida por un instrumento creado a tal efecto. Demostrando de esta manera que la felicidad podía ser modificada mediante intervenciones específicas y que era necesario el uso de actividades intencionales sostenidas de los participantes para elevar dicho nivel.

Pennebaker y Seagal (1999, citado por Vázquez, 2008) realizó estudios sobre la escritura de sucesos traumáticos, que es una técnica narrativa que permite elaborar dichos eventos de hechos positivos, mejora las emociones positivas y por

ende eleva el bienestar. Estas investigaciones verificaron que la utilización de técnicas narrativas provoca un aumento de las emociones positivas.

En la misma línea, Lyubomirsky (2007, citado por Vázquez, 2008) diseñó una serie de actividades con el propósito de mejorar el bienestar. Estas tareas estaban basadas en contar cosas buenas que les habían sucedido a las personas, escribir cartas de gratitud, y utilizar la técnica de saboreo, cuando se trataba de buenos momentos.

Fava (1999, citado por Vázquez, 2008) diseñó un programa de intervenciones positivas para promover el bienestar de modo complementario a otros tratamientos farmacológicos o psicológicos. El programa se basaba en el reconocimiento de recuerdos de eventos positivos y en la identificación de obstáculos que dificultan dichos recuerdos. Tiene como base teórica la teoría del bienestar de Ryff (1989). Se ha demostrado la eficacia de esta intervención en pacientes depresivos y con trastornos de ansiedad generalizada. En todos los casos, el módulo de terapia del bienestar combinada con otro tratamiento clínico potencia la eficacia de los resultados de las terapias convencionales.

Finalmente merecen un acotación las intervenciones de Seligman, Steen, Park y Petereson (2015, citados por Vázquez, 2008). Diseñaron intervenciones positivas que las personas debían realizar y que eran monitoreadas a través de un sistema de Intranet. En uno de los estudios realizados, pudieron demostrar que las personas que realizaban los ejercicios del bienestar (visita de gratitud, identificar las fortalezas, reconocer lo mejor de usted mismo) mejoraban su nivel de bienestar inmediatamente después de la intervención. Asimismo, disminuían sus niveles de depresión.

Como nos podemos dar cuenta existe una firme evidencia y gran aporte por parte de las investigaciones sobre las intervenciones en el bienestar psicológico y que esto puede conllevar a manejar y poner en prácticas para poder lograr el desarrollo de la capacidad de disfrutar de uno mismo y de los otros, de divertirse y sentirse satisfecho con la propia vida y experimentar sentimientos positivos de emociones positivas como un todo.

2.2.2. Involucramiento Laboral

2.2.2.1. Definición

En la actualidad el talento humano es la clave del éxito en una organización, por lo que es importante que un colaborador se sienta involucrado con las metas y objetivos de la organización, creando así un vínculo o lazo con la organización. Cabe mencionar, que las personas que poseen altos niveles de involucramiento en su trabajo tienden a sentirse más enérgicas, concentradas y motivadas; dedicándole un esfuerzo extra a su trabajo.

Salanova y Schaufeli (2004, citado por Berardi, 2015) definen al involucramiento como un estado afectivo positivo relativamente persistente de plenitud que es caracterizado por el “vigor” la “dedicación” y “la absorción” en el trabajo.

Asimismo para PsycINFO (2010), el involucramiento es un concepto importante en la psicología organizacional y se relaciona con la teoría del campo de la psicología positiva. El trabajador contratado se define como un individuo que tiene el enfoque y la energía, toma la iniciativa en su desarrollo personal, se adapta al cambio, y contribuye a los objetivos organizacionales.

Además desde una perspectiva colectiva puede ser considerado como un proceso psicosocial emergente en los grupos que desencadena “potencia grupal” o la “eficacia colectiva”. (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

Las definiciones antes mencionadas definen al involucramiento como el estado psicológico de involucramiento con las relaciones laborales con sentido de pertenencia, donde los colaboradores están dispuestos a dar un esfuerzo extra y así comprometerse totalmente con entusiasmo, vinculación, pasión, entusiasmo, esfuerzo y energía para alcanzar el éxito y desarrollo de la organización.

2.2.2.2. Dimensiones del involucramiento laboral

Salanova y Schaufeli (2009) refieren que el engagement está compuesto por tres dimensiones:

a. Vigor

Es el componente conductual-energético del involucramiento. Se refiere a altos valores de energía mientras se trabaja, unidos a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo de manera que, aun cuando surjan problemas, el trabajador no se fatiga fácilmente.

Hace referencia a los altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia.

b. Dedicación

Es el componente emocional del involucramiento. Hace referencia al entusiasmo, la inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye también la implicación o la identificación con el trabajo. Agrega además el sentimiento de significación, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Hace referencia al entusiasmo por el trabajo que se hace y sentirse orgulloso por el mismo, caracterizándose por un sentimiento de importancia y desafío.

c. Absorción

Es el componente cognitivo del involucramiento. Se refiere a estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, de manera que cuesta abandonarlo, el tiempo se pasa volando. La absorción se considera como una experiencia temporal y no un estado psicológico que persiste en el tiempo; implica un estado similar al llamado “fluir”, es decir, “un estado psicológico de experiencia óptima y totalmente disfrutada, que se caracteriza por la atención focalizada, claridad mental, unión de mente cuerpo, concentración del esfuerzo, control total sobre la situación, pérdida de la consciencia, distorsión del tiempo y disfrute intrínseco de la actividad.

Hace referencia al estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe. Está caracterizado por la atención focalizada, claridad mental, control sobre el ambiente, pérdida de auto-

consciencia, distorsión del tiempo y disfrute en la tarea. No obstante, el 'fluir' se refiere a una experiencia temporal, y no tanto a un estado psicológico más persistente en el tiempo, como es el caso del involucramiento.

2.2.2.3. Orígenes acerca del involucramiento laboral

El involucramiento laboral ha sido objeto de estudio por diferentes disciplinas, debido al mundo laboral y organizaciones que se encuentran en un proceso profundo de cambios, las organizaciones por ejemplo, ahora ya requieren de empleados proactivos que estén conectados con el trabajo e involucrados con los estándares de calidad.

En lo que respecta a los orígenes psicológicos del involucramiento, se remonta según Salanova y Schaufeli (2009), a los planteamientos de la Psicología Positiva, que vez surge con Maslow, uno de los principales promotores de la Psicología Humanista. A continuación se describen las ideas centrales de la psicología humanista en relación al engagement, recordemos que las aportaciones de la Psicología Positiva han sido abordadas en el primer apartado de este capítulo.

Donde la psicología humanista se centra en el desarrollo del potencial humano buscando "la salud psíquica o simplemente el crecimiento personal, ya sea en la familia, en el trabajo o en la vida". Sus orígenes se encuentran en el pensamiento griego de Aristóteles al considerar al hombre como "animal político" que participa en forma activa en la vida de la ciudad y que busca la mejora de los otros y el perfeccionamiento de la "polis" (Mainou y Lozoya, 2012).

Dentro de la psicología humanista, el involucramiento en el trabajo se identifica primordialmente con los planteamientos de Maslow, psicólogo estadounidense que se centró en el estudio de los potenciales humanos como: la creatividad, el amor a sí mismo, la necesidad de gratificación, la autorrealización, el afecto, la naturalidad, la trascendencia del ego, la autonomía, la responsabilidad y la salud psicológica entre otras. Salanova & Schaufeli (2009),

En este estudio de las necesidades humanas, Maslow creó una jerarquía entre las necesidades que impulsan al ser humano y que aparecen en forma sucesiva iniciando por las más elementales o inferiores de tipo fisiológico y a medida

que se satisfacen, aparecen otras de orden superior y de naturaleza más psicológica, esto fue representado como una pirámide en la cual se muestran las necesidades básicas y las necesidades de crecimiento.

En lo que se refiere a los orígenes psicológicos del involucramiento, se ubica en los planteamientos de la Psicología Positiva, surge con Maslow, uno de los principales promotores de la Psicología Humanista que se centra en el desarrollo del potencial humano buscando, la salud psíquica o simplemente el crecimiento personal, ya sea en la familia, en el trabajo o en la vida.

2.2.2.4. Modelos teóricos del involucramiento laboral

Las teorías psicosociales intentan explicar el fenómeno del involucramiento laboral, lo cual es difícil que pueda ser explicado por una teoría concreta, tratan de comprender los mecanismos profundos que están operando de una forma u otra.

a. El modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL)

Bakker y Demerouti (2007) presenta el modelo considerando como el antídoto positivo del burnout, este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el involucramiento o bienestar del empleado y el agotamiento o malestar del empleado.

El modelo se centra en dos teorías centradas en lo motivacional, el involucramiento y el agotamiento.

Asume con un proceso motivacional positivo y un proceso motivacional negativo de deterioro de la salud, en los cuales el involucramiento y el agotamiento juegan un papel esencial en cada uno de ellos. Este modelo tiene en cuenta tanto indicadores del bienestar del empleado (involucramiento) como del malestar (agotamiento). (Schaufeli y Enzmann, 1998, citado por Berardi, 2015).

Se refiere que ante las demandas laborales puede producir una situación de estrés para los colaboradores, que al no lograr afrontarlas se puede producir agotamiento, mientras tanto, los colaboradores que responden a dichas exigencias

en el trabajo a través de los recursos laborales, inician un proceso motivacional que conduce al involucramiento laboral.

El modelo de DRL está constituido por dos juicios:

- El deterioro de la salud: se refiere a las altas demandas que afectan la salud del colaborador.
- El proceso de motivación: son los recursos suficientes para cubrir las demandas laborales.

El deterioro de la salud, se da cuando el colaborador aumenta sus esfuerzos, laborando de más con menos recursos, teniendo como consecuencia el agotamiento de la energía del colaborador. Por otro lado, se da proceso de motivación, cuando responden a dichas exigencias en el trabajo a través de los recursos laborales motivacionales intrínsecos.

Por lo tanto los recursos laborales tienen el propósito de fomentar el crecimiento y desarrollo de los colaboradores, siendo un tipo de motivación intrínseca como también la motivación extrínseca, ya que los recursos son fundamentales para alcanzar metas y objetivos. De esta manera, para Bakker y Demerouti (2008) “los recursos laborales responden a las necesidades humanas básicas de ser competentes, autónomos y relacionarse en forma efectiva” (p.315).

La competencia y la autonomía son factores que influyen en que el colaborador a que se sientan competentes, aprende cosas nuevas, mantienen el control y le gusta mantener relaciones sociales con su entorno.

En general, se pueden distinguir dos tipos de características en cualquier trabajo: demandas y recursos laborales. Las demandas laborales son características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un costo físico y/ psicológico (mental o emocional) a su realización. Ejemplo de demandas laborales son:

- demandas cuantitativas: sobrecarga, alto ritmo de trabajo, fechas tope, etc.
- demandas mentales: tareas que exigen concentración, atención, precisión, toma de decisiones, etc.

- demandas socio-emocionales: tener que demostrarse positivo cuando se siente lo contrario.
- demandas físicas: trabajar en situaciones de clima extremo, trabajos de carga y descarga.
- demandas organizacionales: inseguridad en el empleo, conflicto de rol, etc.
- demandas trabajo-familia o familia-trabajo: por ejemplo trabajo nocturno.

La otra característica del puesto de trabajo, los recursos laborales, son necesarios para hacer frente a las demandas y ejemplo de ellos son:

- recursos físicos: por ejemplo equipos de oficina bien diseñados, climatización herramientas adecuadas, tecnología adaptada.
- recursos de tarea: feedback en el desempeño de las tareas, claridad de rol, autonomía en el puesto de trabajo.
- recursos sociales: apoyo social de los colegas, coaching, espíritu de equipo, participación en la toma de decisiones.
- recursos de la organización: oportunidades de formación, perspectivas para el desarrollo de carrera profesional, etc.
- recursos trabajo-familia o familia-trabajo: flexibilidad horaria, apoyo social por parte de la familia.

A falta de recursos, que es el esfuerzo para realizar las actividades incrementan las demandas laborales

b. Modelo JD-R de Bakker y Leiter

Bakker y Leiter (2010) presentan un modelo JD-R para pronosticar el involucramiento en el trabajo, el cual construyen después de la revisión de diversas investigaciones. Este modelo plantea que el involucramiento en el trabajo se puede predecir a partir de los recursos de empleo o recursos laborales y de los recursos personales o capital psicológico. Los recursos de empleo o recursos laborales, se identifican como los aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales y los costos psicológicos, considerando que son funcionales para conseguir objetivos, estimular el crecimiento personal, aprender y desarrollarse. Estos además son procesos motivacionales al satisfacer las necesidades básicas como las de: autonomía, competencias y por otro lado, las

relaciones y los recursos personales, es la autoevaluación positiva ligada a la resiliencia, habilidades para controlar e impactar el ambiente, motivación, desempeño en el trabajo, y satisfacción vital. En este aspecto se ha discutido también el capital psicológico definido como un estado psicológico positivo del desarrollo caracterizado por la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010).

Los recursos de empleo o recursos laborales son aquellos aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales son funcionales para conseguir objetivos, estimular el crecimiento personal, y los recursos personales es hacer una autoevaluación positiva de las habilidades y capacidades para controlar factores extrínsecos el ambiente que le rodea.

El optimismo juega un rol importante generando expectativas ante situaciones de cambio y permitiendo la sensación de control personal ante demandas. La esperanza implica ver la adversidad como el cambio y transformar los problemas en oportunidades. La resiliencia significa perseverar en la búsqueda de soluciones ante obstáculos, dificultades o problemas; implica levantarse de retrocesos o adversidades y persistir. La autoeficacia, en cambio, se refiere a mantener la confianza y autoevaluarse positivamente (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010).

Según lo mencionado, los recursos internos de la persona como el optimismo, resiliencia, autoeficacia permiten hacer frente a factores estresores y transformar los problemas en oportunidades.

2.2.2.5. Causas del involucramiento laboral

Las causas han sido también motivo de investigaciones científicas y revisiones bibliográficas por diferentes autores para poder encontrar una explicación.

Como posibles causas del involucramiento tenemos los recursos laborales (autonomía, apoyo social) y personales (auto eficiencia), la recuperación debido al esfuerzo y el contagio emocional fuera del trabajo. El involucramiento parece estar positivamente asociados con las características del puesto que pueden considerarse

como recursos son por ejemplo el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, la variedad de tareas y las felicitades de formación. (Demerouti, Bakker, Jassen, Schaufeli, 2001)

Por su parte Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli, (2001), mediante sus investigaciones también han demostrado que el involucramiento está relacionado con la existencia de recursos personales como son las creencias en la propia eficacia personal o auto eficiencia.

Del mismo modo Sonnentag (2003), demostró que el nivel laboral entre los empleados que se sientan suficientemente recuperados de la tensión generada por el trabajo del día anterior se sienten al día siguiente con niveles de engagement mucho más altos que aquellos empleados que no saben recuperarse durante su tiempo libre de esos esfuerzos realizados. Estos niveles altos de engagement ayudan a los empleados a tomar niveles de iniciativa y establecer nuevas metas de trabajo.

Las diversas teóricas empíricas demuestran que las posibles causas se deben a los recursos laborales y personales que tiene cada persona para dejarse influir y tener la capacidad de afrontamiento a la tensión que pueda generar el trabajo y al día siguiente se sienta recuperado.

2.2.2.6. Consecuencias del involucramiento laboral

Surgen las consecuencias ante las actitudes positivas de disfrute de las personas con su trabajo y sentido de pertenencia mucho más activa al involucrarse con sus actividades y tengan un goce satisfactorio cuando la organización logra alcanzar sus metas.

Wefald (2008, citado por Aguilar, 2014) menciona que algunas de las posibles consecuencias del involucramiento sugeridas, incluyen actitudes positivas de trabajo, salud individual, conducta de pertenencia organizacional. Cuando las personas que están más comprometidas con su trabajo son comparadas con las menos comprometidas, las primeras tienen más satisfacción con su trabajo, más responsabilidad con el mismo, y tienen menos ganas de cambiarse de trabajo.

Asimismo, las personas con más involucramiento, inclusive exhiben más iniciativa, conducta proactiva, y motivación creciente y el Engagement puede mediar la relación entre los recursos del trabajo y esas conductas organizacionales positivas (Salanova y Schaufeli, 2005, citado por Aguilar, 2014).

Wefald (2008, citado por Aguilar, 2014) hace mención que todos estos factores son cosas que todas las organizaciones buscan y fomentan en sus empleados. Además de dichas conductas (iniciativa y conducta proactiva), las personas que tienen Engagement permanecen así a lo largo del tiempo.

De la misma manera, investigaciones han demostrado diferentes respuestas relacionadas con altos niveles de involucramiento como baja rotación de personal, rentabilidad, productividad y satisfacción del cliente (Harter, Schmidt y Keyes, 2002)

A continuación se listan algunas de los principales componentes que se asocian con el Involucramiento:

- Capacidad de adaptación a las necesidades de los clientes internos ó externos.
- Confianza y cortesía con que se trata a los clientes internos ó externos
- Orientación hacia el cliente interno ó externo
- Espontaneidad
- Trabajo en equipo
- Empatía
- Prestación de un servicio fiable
- Voluntad de ayudar a los clientes internos ó externos

A lo mencionado, las consecuencias que están relacionados a actitudes positivas concernientes a la organización como satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional, iniciativa personal y motivación hacia el aprendizaje, trabajar horas extras y comportamiento proactivo, sin embargo hay algunos indicadores que lo relacionan positivamente a la salud, o sea bajos niveles de depresión, estrés y quejas psicosomáticas.

2.2.2.7. Intervenciones para incrementar el involucramiento laboral

Distintas investigaciones han manifestado la importancia del bienestar y la salud de los empleados para el desempeño laboral y organizacional. Por ello, es recomendable que la Dirección de Recursos Humanos se centre en la gestión y desarrollo de empleados, como un recurso valorable dentro de las organizaciones. (Berardi, 2015).

Salanova y Schaufeli (2009, citado por Berardi, 2015) postulan que el capital humano está adquiriendo una importancia cada vez mayor en el mundo organizacional actual. Las organizaciones modernas necesitan empleados comprometidos y deben promover las condiciones necesarias para que sus trabajadores tengan altos niveles de bienestar, convirtiéndose así en organizaciones saludables.

Se refiere que el capital humano está adquiriendo importancia en las organizaciones, en primer lugar se puede tomar una perspectiva individual lo que el empleado puede hacer para mejorar en su trabajo; en segundo lugar lo que las organizaciones están haciendo para promover una mejora en sus trabajadores.

Tradicionalmente se llevaban a cabo dos tipo de intervenciones basadas en el Modelo Médico de Enfermedad: la curación y la prevención. La cura se basa en la idea de que algo funciona mal, está enfermo, y por lo tanto hay que curarlo, y entonces así nos estaríamos centrando sólo en los trabajadores "enfermos". Mientras que en la prevención los trabajadores se encuentran en una situación de riesgo y por lo tanto pueden enfermarse, en éste caso nos centraríamos en aquellos trabajadores que tienen ese riesgo potencial. (Berardi, 2015)

Se hablaba de curar a los empleados (especialmente de enfermedades físicas), luego apareció la importancia de la prevención para disminuir el riesgo de desarrollar enfermedades ocupacionales.

Pero actualmente, Salanova y Schaufeli (2009, citado por Berardi, 2015) hablan de un tercer tipo de intervención: la amplificación. Esta intervención ya no se basa en el Modelo Médico de Enfermedad, arreglar lo que está roto, sino en el principio de la mejora, es decir, en la idea de promover, aumentar y mejorar la salud

y el bienestar de los trabajadores, incluyendo el involucramiento. Por lo tanto no se reduce a una parte de los trabajadores, sino que se va a aplicar al conjunto de los empleados y debe ser parte de la gestión organizacional.

Se refiere a una tercera intervención que es la amplificación que se más allá, y se basa a promover, aumentar y mejorar la mejora de la salud y del bienestar de los trabajadores, que requiere un esfuerzo continuo y sostenido y debe ser de la gestión organizacional.

La amplificación requiere un gran compromiso por parte de la organización, porque debe facilitar la participación de todos los empleados en la intervención, siendo éstos los responsables últimos. Ninguna perspectiva sustituye a la otra, sino que las tres se complementan ampliando su alcance, pues la amplificación no lo abarca todo, ni excluye la posibilidad de que haya empleados que necesiten ser curados o prevenidos. (Berardi, 2015)

La amplificación requiere el compromiso y la participación de todos los empleados en la intervención, no lo abarca todo, ni excluye la posibilidad de que haya empleados que necesiten ser curados o prevenidos

Cabe destacar que existen muy pocas intervenciones positivas para mejorar la salud psicológica y el bienestar y, por lo tanto, el involucramiento de los empleados, existiendo dos tipos básicos de intervención, las que se llevan a cabo sobre el empleado y las que se llevan a cabo sobre la organización. Siendo así, las intervenciones positivas tienen, de modo general, la finalidad de reducir y prevenir problemas, conflictos, o síntomas pero también la mejora de las condiciones subjetivas de vida, el estado emocional, las fortalezas psicológicas y, en último término, la satisfacción con la vida. (Berardi, 2015)

En el ámbito laboral, esas intervenciones positivas tendrían por objetivo incrementar la felicidad en el trabajo, incluyendo el involucramiento del empleado.

Según Vázquez, Hervás y Ho (2006, citados por Berardi, 2015), las intervenciones individuales son aquellas que se llevan a cabo en el empleado, y básicamente se distinguen tres tipos de intervenciones:

a. Actividades conductuales

Aquellas que se basan en modificar la conducta. Existen once tipos de actividades conductuales para mejorar la felicidad, que se pueden agrupar en tres categorías:

- Cuidado de la mente y el cuerpo: Incluyen la actividad física, el descanso, la meditación y la simulación de felicidad. Son difíciles y a veces imposibles de aplicar en el lugar de trabajo pero son estrategias que se pueden realizar en el tiempo libre y así ser actividades de recuperación después de la jornada laboral.
- La práctica de las virtudes: son estrategias para mejorar las fortalezas de cada individuo con la identificación de fortalezas, y uso de las propias fortalezas.
- Fortalecimiento de las redes sociales: Encontramos el intercambio de experiencias positivas. Si las personas celebran sus éxitos en el trabajo con miembros del equipo parece una forma eficaz de aumentar la felicidad o involucramiento y además reforzar el espíritu de equipo. Sabido es que las personas se sienten más felices cuando están socialmente integradas.

b. Actividades cognitivas

Aquellas que se centran en cambiar las creencias o cogniciones. Los seis tipos de actividades basadas en la cognición, se pueden agrupar en dos categorías:

- Generación y ensayo de pensamientos positivos: Se incluirían actividades que tienen que ver con contar las cosas positivas, cultivar el optimismo y saborear la vida y mantener los momentos agradables en que se desarrollan los acontecimientos (por ejemplo reproducir días felices).
- Toma de decisiones: básicamente se centra en satisfacer en lugar de maximizar, evitar las rumiaciones, así como evitar comparaciones sociales. Rumiar se refiere a pensar sin necesidad, sin fin y reflexionar demasiado sobre sí mismos y problemas. Las personas que rumian se preocupan en lugar de ocuparse. Al ser animales sociales, no podemos evitar la comparación con los demás. A veces esa comparación puede ser beneficiosa

cuando vemos a alguien con mejor desempeño y entonces nos puede llevar a luchar por el mismo objetivo. Pero cuando los demás están en peor situación, a veces la comparación nos pone en mejor lugar (por ejemplo si ganan menos dinero) u otras veces puede ser perjudicial y uno puede sentir temor (a mí también puede sucederme). Por lo tanto los efectos de la comparación pueden ser útiles o no, y difieren de una persona a otra y de una situación a otra.

c. Actividades volitivas

Son aquellas que están dirigidas a modificar los objetivos y motivaciones y existen tres tipos:

- El establecimiento de metas personales: establecer y perseguir objetivos personales significativos es decisivo, ya que motiva a las personas a desarrollar sus fortalezas y talentos. Es importante perseguir metas personales porque proporcionan un sentido de propósito y significado, refuerza la autoestima y la creencia sobre la eficacia. Cuando se trata de aumentar el involucramiento, los objetivos intrínsecos, que se persiguen porque son gratificantes en sí mismos, son superiores a los extrínsecos, que se persiguen por recompensas externas, tales como el dinero o status.
- Búsqueda del flujo: que se produce cuando hay un equilibrio entre los retos y las competencias al realizar una actividad determinada. Al repetir la actividad que causa el flujo, las competencias de uno mismo se desarrollan y la próxima vez será necesario un reto mayor para experimentar el flujo. Para experimentar flujo es necesario estar abierto a nuevas experiencias, dispuesto a aprender cosas nuevas y siempre buscar nuevos retos. Para no disminuir el flujo, el nivel de reto en el trabajo debe aumentar continuamente, y de esta forma, también se desarrollan las competencias de los empleados.
- Desarrollo de estrategias de afrontamiento: se refiere a enseñar a los empleados a ser resilientes (capacidad de afrontar la adversidad). Esto se traduce en darle recursos a los empleados para hacer frente a las demandas estresantes.

Existen personas que, cuando se enfrentan a un reto importante, les sirve para crecer personalmente, para fortalecerse e incluso para prosperar. Creen en su capacidad para afrontar y soportar los acontecimientos futuros, mejoran sus relaciones personales, desarrollan un conocimiento más profundo, estas personas se dice que han desarrollado resiliencia.

2.2.3. Bases neuropsicológicas implicadas de las emociones

a. Sistema Nervioso Autónomo

El sistema nervioso autónomo es una parte importante del sistema nervioso periférico el cual está compuesto por un conjunto de nervios, a su vez formados por agrupaciones de células, que llegan a los principales órganos y glándulas del cuerpo. (De Cantarazo, 2001)

Los reflejos autónomos están activos en la mayoría de las emociones, contribuyendo a las sensaciones emocionales subjetivas. Las respuestas de este sistema son “involuntarias”, en general no son controladas por procesos conscientes, y es por eso que regulan los procesos vegetativos al controlar a los músculos lisos, el músculo cardíaco y las glándulas. (De Cantarazo, 2001).

Según De Cantarazo (2001), el sistema nervioso simpático se activa ante la excitación, el estrés y muchas de las emociones y se relaciona con procesos catabólicos, es decir, aquellos procesos que gastan energía de las reservas almacenadas. Su activación provoca la secreción de adrenalina por parte de las glándulas adrenales así como la reducción del flujo sanguíneo de los órganos digestivos en favor del incremento en los músculos esqueléticos. Como consecuencia de dicha activación se suele experimentar: aumento del ritmo cardíaco, del respiratorio, de la transpiración, de la dilatación pupilar y de la piloerección. En contraposición al sistema simpático nos encontramos con el parasimpático, encargado de inhibir la activación producida por el simpático, o lo que es lo mismo de la de recuperación después de una excitación aguda.

b. Sistema Endocrino Periférico

Este sistema está formado por las siguientes glándulas: hipófisis, tiroides, paratiroides, páncreas, suprarrenales y sexuales. Su principal función es fabricar

hormonas y verterlas a la sangre o los líquidos circundantes, a través de los cuales se distribuyen por todo el organismo. El papel que juegan las hormonas en relación a la motivación y la emoción es muy destacado.

Según De Cantarazo (2001), las glándulas suprarrenales están especialmente vinculadas a las sensaciones emocionales de miedo, enojo o regocijo. También destaca las interacciones recíprocas entre las glándulas suprarrenales y las gónadas, a las que atribuye los cambios motivacionales relacionados con: el estrés, la reproducción, la agresión y el dominio social.

c. Sistema Ventricular

El sistema ventricular es uno de los sistemas filogenéticamente más antiguos. Este sistema lo forman cuatro ventrículos, el agujero de Monro, el acueducto de Silvio y el canal central de la médula. Dichas cavidades contienen líquido cefalorraquídeo, a través del cual las hormonas pueden acceder a regiones del cerebro fundamentales para las emociones.

Según De Cantarazo (2001), la dinámica química de este sistema destaca por su papel como mediador potencial del estado de ánimo. El flujo químico entre las neuronas, vía circulación o líquido cefalorraquídeo, tiene peso en el disparo eléctrico y la secreción química de otras neuronas, por lo que hay una rica comunicación entre los químicos neuromoduladores en estas regiones, de las cuales podemos sospechar, con justa razón, que son el fundamento de los aspectos de nuestros cambios en el estado de ánimo subjetivo.

d. Sistema Límbico

Consiste en el hipotálamo y las estructuras límbicas interconectantes que incluyen el septum, la amígdala, el hipocampo y algunas áreas adyacentes a la corteza. (De Cantarazo 2001).

El sistema límbico se encarga de otorgar significado emocional a la información que llega al sujeto, bien sea a través de su mundo interior o desde el exterior. Este sistema favorece la adaptación emocional y social a un medio en constante cambio. Así mismo señalan que, la falta de adaptación al medio es un

síntoma característico de los sujetos que sufren alteraciones en el sistema límbico. (De Cantarazo, 2001)

e. El hipotálamo y la pituitaria

Estas glándulas nos llevan hacia las que deben ser las estructuras más importantes para la motivación y la emoción. El hipotálamo y la pituitaria, se encuentran en el centro de la base del cerebro, forman una puerta entre los sistemas neuronal y endocrino, y tienen una íntima relación. (De Cantarazo, 2001)

La pituitaria es comúnmente conocida como “glándula maestra”, debido a que controla muchas de las otras funciones endocrinas. Se divide en dos secciones: anterior y posterior. La principal función de la sección anterior es secretar hormonas, algunas de las cuales influyen directamente sobre otras glándulas. Mientras que la sección posterior está compuesta por proyecciones neurales que vienen desde el hipotálamo. (De Cantarazo, 2001)

En cuanto al hipotálamo, cabe destacar que es el responsable de la respuesta neurovegetativa (taquicardia, respiración agitada, etc.) o respuesta emocional. Así como, el encargado de regular el estado del organismo (temperatura, hormonas) y de propiciar la aparición de respuestas urgentes.

f. Sustancias Transmisoras de Sinapsis

La dinámica química de la sangre, el líquido cefalorraquídeo, y muchas diminutas sinapsis entre las neuronas del cerebro alteran nuestra motivación y estado de ánimo. Son responsables de la dieta, la salud y de circunstancias tanto psicológicas como sociales. Los químicos como la serotonina, la melatonina, la norepinefrina y las endorfinas juegan roles en nuestros estados de ánimo y motivacionales. De hecho, se ha observado un patrón determinado en la neuroquímica y en la activación del sistema límbico para las emociones como la felicidad y la tristeza. Lo que apunta hacia un componente innato, sin por ello obviar la importancia de las circunstancias psicosociales. (De Cantarazo, 2001)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

a. Bienestar psicológico

El bienestar psicológico se refiere a la felicidad y afecto que incluye la afectividad positiva y negativa, explorando la etapa concreta vital que está atravesando el sujeto. (Sánchez - Cánovas, 2007).

b. Involucramiento laboral

Estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción .Más que un estado específico y momentáneo, se refiere a un estado afectivo – cognitivo persistente que no está focalizado en un objeto evento o situación particular. (Schaufeli, Salanova y Gonzales - Roma y Bakker, 2002).

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 1

Distribución según nivel de Bienestar Psicológico en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

Bienestar Psicológico	N	%
Bienestar Psicológico		
Bajo	107	35.5
Medio	117	38.9
Alto	77	25.6
Total	301	100.0
Bienestar Subjetivo		
Bajo	111	36.9
Medio	114	37.9
Alto	76	25.2
Total	301	100.0
Bienestar Material		
Bajo	103	34.2
Medio	124	41.2
Alto	74	24.6
Total	301	100.0
Bienestar Laboral		
Bajo	106	35.2
Medio	111	36.9
Alto	84	27.9
Total	301	100.0
Bienestar de Pareja		
Bajo	106	35.2
Medio	111	36.9
Alto	84	27.9
Total	301	100.0

Los resultados mostrados en la tabla 1 evidencian que el los 301 colaboradores de una municipalidad de la ciudad de Trujillo hay un predominio del nivel medio con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que van desde 36.9% a 41.2%; Seguidamente se percibe que se encuentran en el nivel bajo las cuatro dimensiones, donde se identifica entre el 34.2% y el 36.9% ; en tanto que con nivel alto de Bienestar psicológico se identifica solo entre el 25.2% y el 27.9% de los referidos colaboradores.

Tabla 2

Distribución según nivel de Involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

Involucramiento Laboral	N	%
Involucramiento		
Bajo	79	25.3
Medio	134	44.5
Alto	88	30.2
Total	301	100.0
Vigor		
Bajo	68	22.6
Medio	140	46.5
Alto	93	30.9
Total	301	100.0
Dedicación		
Bajo	75	24.9
Medio	135	44.9
Alto	91	30.2
Total	301	100.0
Absorción		
Bajo	78	25.9
Medio	130	43.2
Alto	93	30.9
Total	301	100.0

En cuanto a la distribución en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo según nivel de Involucramiento laboral (Tablas 2), se observa que hay predominio del nivel medio con porcentajes que varían entre 43.2% y 46.5%. Así mismo se aprecia que aproximadamente el 30.0% evidencia un nivel alto; Mientras que el porcentaje de colaboradores con nivel bajo en Involucramiento laboral y en las dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción, oscila en el rango de 22.6% y a 25.9% de colaboradores que presentan este nivel.

Tabla 3

Correlación entre el Bienestar Psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	Bienestar Psicológico (r)	Sig.(p)
Involucramiento laboral	0.409	0.000**

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 3, se aprecia que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre Bienestar Psicológico e Involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

Tabla 4

Correlación entre el Bienestar Subjetivo e Involucramiento Laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	Bienestar Subjetivo	Sig.(p)
	(r)	
Vigor	0.308	0.000**
Dedicación	0.342	0.000**
Absorción	0.273	0.000**

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 4, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

Tabla 5

Correlación entre el Bienestar Material e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	Bienestar Material	Sig.(p)
	(r)	
Vigor	0.473	0.000**
Dedicación	0.418	0.000**
Absorción	0.458	0.000**

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 5, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

Tabla 6

Correlación entre el Bienestar Laboral e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	Bienestar Laboral	Sig.(p)
	(r)	
Vigor	0.420	0.000**
Dedicación	0.372	0.000**
Absorción	0.389	0.000**

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 6, se aprecia que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

Tabla 7

Correlación entre el Bienestar de pareja e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	Bienestar de Pareja	Sig.(p)
	(r)	
Vigor	0.068	0.238
Dedicación	0.075	0.192
Absorción	0.030	0.603

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 7, se observa que la prueba de correlación de Spearman, no identifica la existencia de una correlación significativa ($p > .05$), entre la dimensión Bienestar de Pareja del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En base al análisis estadístico, en el presente capítulo se procederá a la contratación de las hipótesis con el marco teórico y los antecedentes de la investigación para que podamos responder a la formulación del problema y cumplir con los objetivos de la investigación.

Según los resultados se encontró que existe correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado medio entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral, de lo cual se deduce que el sentido de felicidad o bienestar, es una percepción subjetiva de la propia vida, está ampliamente vinculada al estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo. Lo cual se apoya en Seligman (1998, citado por Castro, 2009), quien menciona que la vida con sentido, incluye el hecho de pertenecer y servir a las instituciones positivas (desarrollo laboral e involucramiento). Siendo así, plantea que los rasgos positivos y emociones positivas se desarrollan mejor en el contexto de las instituciones positivas, ya que el significado se origina de pertenecer y servir a algo más grande que uno mismo, una vida llevada al servicio de las instituciones positivas viene a ser una vida con sentido.

En cuanto identificar los niveles de bienestar psicológico en colaboradores, los resultados muestran que hay un predominio del nivel medio, dando a conocer que hay una predominancia del bienestar psicológico en los colaboradores. Apoyado a lo que expone Fierro (2000) considera al bienestar psicológico como el potencial o la posibilidad activa de “bien-estar” y “bien -ser” entendida como una disposición a cuidar la propia salud mental de modo que la persona responsablemente puede crear vivencias positivas o experiencias de vida feliz estando consciente de ello y generar una satisfacción por la vida. Desde este punto de vista el Bienestar Psicológico puede ser concebido como un potencial innato, y al mismo tiempo, como un potencial adquirido y modificable, resultante de una adecuada gestión de la propia experiencia, pero además como un indicador de la capacidad de autocuidarse y manejarse en la vida presente en la persona.

Asimismo identificar los niveles de involucramiento laboral en colaboradores, los resultados muestran que hay también un predominio del nivel medio dando a conocer que hay una predominancia del involucramiento laboral en los colaboradores, Apoyado a lo que difiere Córdoba (2015) investigó en Escuintla,

México los niveles de involucramiento en un grupo de colaboradores de una industria de detergentes, encontrando que los colaboradores presentan alto nivel de involucramiento, siendo colaboradores entusiastas hacia su trabajo con sentido de pertenencia en la organización. Asimismo, Serrano (2014) en Monterrey, México, investigó el nivel de involucramiento que se manifiesta en el capital humano, con respecto a la percepción de 118 empleados, de sexo masculino, con edades desde lo: el 89.85 % presentan un nivel alto; y considerando su antigüedad, se presentaron de la siguiente forma: los empleados con una antigüedad menor a un año, 90.19%, de uno a tres años, 91.80% y por ultimo de tres años en adelante 88.93%, siendo la antigüedad el factor más importante para el análisis de resultados, por lo cual se considera que es importante seguir estableciendo programas que puedan fortalecer el proceso de involucramiento y al mismo tiempo vincular un programa de plan de vida y carrera que permita incrementar el involucramiento con el paso del tiempo.

Se encontró una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre el bienestar subjetivo y las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción del involucramiento laboral. A partir de ello se deduce la valoración que hace el individuo a su propia vida en términos positivos y que está afecta directamente a la energía y resistencia mental predispuesta hacia el trabajo, el nivel de significado que tiene el trabajo para los colaboradores y los sentimientos de felicidad que se experimentan cuando se está concentrado en el trabajo. A ello se refuerza la teoría Veenhoven (1984), el cual menciona como el grado en el que una persona juzga de un modo general o global su vida en términos positivos es decir en qué medida la persona está a gusto con la vida que lleva. Según el autor, el individuo emplea dos componentes en ésta evaluación: sus pensamientos y afectos. El componente cognitivo, la satisfacción con la vida; representa la divergencia percibida entre sus aspiraciones y logros, cuya condición evaluativa va desde la sensación de la realización personal hasta la experiencia vital de fracaso o frustración.

Por otro lado se encontró una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, del bienestar material con las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción del involucramiento laboral. A partir de ello, se deduce que la percepción de bienestar a partir de los ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes, afectan directamente el deseo de invertir

más esfuerzo en el trabajo, el alto reto percibido por el trabajo en la actualidad, y el hecho de sentir placer con el desarrollo de funciones y actividades con el trabajo que ostentan en la actualidad. En referencia a ello, Vázquez, Hervás y Ho (2006, citados por Berardi, 2015), manifiestan que el establecimiento de metas personales: establecer y perseguir objetivos personales significativos e es decisivo, ya que motiva a las personas a desarrollar sus fortalezas y talentos. Es importante perseguir metas personales porque proporcionan un sentido de propósito y significado, refuerza la autoestima y la creencia sobre la eficacia. Cuando se trata de aumentar el involucramiento, los objetivos intrínsecos, que se persiguen porque son gratificantes en si mismos, son superiores a los extrínsecos, que se persiguen por recompensas externas, tales como el dinero o status.

Además se aprecia una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y de grado medio, entre el Bienestar Laboral y las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción del Involucramiento Laboral. A partir de ello, se deduce que la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, a partir de la cual se puede estimar la satisfacción con lo logrado hasta la actualidad, se asocia con el esfuerzo constante predispuesto al cumplimiento de las actividades y responsabilidades impuestas por la institución a la que pertenecen, el grado de pertenencia que se tiene con la institución y a la misma vez con el entusiasmo y la pasión evidenciados que estos puedan llegar a experimentar a partir de su producción. Respecto a ello Rice (1987, citado por Salas, 2010), menciona que la satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general y ésta lo es de la salud en su sentido global y completo. En contraposición, la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes de estrés en el trabajo. El estrés laboral parece ser producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza para el individuo. Esta amenaza puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades del trabajador, como un salario inadecuado, la insatisfacción y la promoción.

Finalmente no existe correlación significativa ($p > .05$), entre el Bienestar en las Relaciones de pareja y las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción del involucramiento laboral. A partir de ello, se deduce que la satisfacción de vida en pareja, los sentimientos dirigidos al conyugue y su aceptación de las características

de la pareja elegida para una vida en común, es ajena a el esfuerzo predispuesto al desarrollo de las responsabilidades y deberes, la predisposición cumplir con las tareas encomendadas, así como al entusiasmo producto del trabajo realizado. Referido a ello Locke – Wallace (1959, citado por Salas, 2010) menciona que las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general, de la felicidad. Asimismo, definieron el ajuste conyugal como la “acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta”. Por consecuencia los efectos de las relaciones matrimoniales conflictivas no sólo se evidencian en los reportes de bienestar subjetivo de los miembros de la pareja, sino en los de los niños provenientes de dichos hogares. Gohm, Hillier -Darlington J. (1997, citado por Salas, 2010).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A partir del análisis de los datos presentados anteriormente, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. En el grupo de estudio de la distribución según el nivel de Bienestar Psicológico, denota el predominio del nivel medio en Bienestar Subjetivo (37.9%), Bienestar Material (41.2%), Bienestar Laboral (36.9%), y Bienestar de Pareja (36.9%).
2. En el grupo de estudio de la distribución según el nivel de Involucramiento laboral, denota el predominio del nivel medio en Vigor (46.5%), Dedicación (44.9%) y Absorción (43.2%).
3. Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
4. Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
5. Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
6. Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico y las dimensiones del Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.
7. No existe correlación significativa entre la dimensión Bienestar en las Relaciones de Pareja del Bienestar Psicológico y las dimensiones del

Involucramiento Laboral (Vigor, Dedicación, Absorción) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados podemos sugerir las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos , brindar sesiones de orientación y consejería, basados en el enfoque Psicología Positiva, dirigidas a los colaboradores que alcanzaron un nivel medio y bajo de Bienestar Psicológico Subjetivo, con la finalidad de orientar la percepción de su propia vida en positivo, y a partir de ello, puedan direccionar sus pensamientos y acciones hacia un cambio de actitud, y a la misma vez desarrollen los recursos personales necesarios para afrontar de manera idónea las complicaciones, sucesos y fenómenos problemáticos propias de los contextos personal, familiar y laboral.
2. Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos, brindar capacitación dirigida a los colaboradores que alcanzaron un nivel bajo de Bienestar Laboral, con el propósito de que desarrollen las habilidades sociales necesarias para establecer adecuados vínculos con sus compañeros de trabajo, predisponiéndolos a actuar de forma asertiva, favoreciendo así, el desarrollo del trabajo en equipo y actividades colectivas dentro de la institución.
3. Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos, llevar a cabo sesiones de consejería a nivel individual y colectivo, dirigido a los trabajadores que alcanzaron un nivel bajo de Bienestar material, con la finalidad de concientizarlos sobre sus logros y desarrollen actividades extras fuera de su trabajo para alcanzar mejoras en el aspecto material y económico, percibiendo que el trabajo que en la actualidad ostentan, les permitirá alcanzar sus aspiraciones futuras, ligadas a estos aspectos.
4. Se sugiere a la empresa contar con un profesional especializado para brindar sesiones de terapia de pareja, dirigidas a los trabajadores que alcanzaron un nivel bajo de Bienestar en las Relaciones de Pareja, las cuales deben incluir a sus esposas, con la finalidad de optimizar las fortalezas personales y reforzar aspectos individuales importantes de cada uno de los cónyuges, aumentando

sus habilidades de comunicación y expresión de afecto, generando una mayor satisfacción de índole marital.

5. Se recomienda a la empresa contar con un profesional especializado para brindar sesiones de terapia individual y colectiva basados en el enfoque cognitivo conductual, dirigido a los colaboradores que presentaron un nivel bajo de Engagement, con la finalidad de que logren desestimar pensamientos negativos e irracionales sobre la labor que realizan para la empresa (percibir que es complicado cumplir adecuadamente con las exigencias del puesto; concebir no estar lo suficientemente preparado para realizar de forma idónea sus obligaciones y deberes; inferir que a pesar de sus esfuerzos su trabajo no será valorado, etc.); generando en ellos, un cambio de actitud, reflejado en un mayor compromiso hacia el desarrollo de los deberes y responsabilidades vinculados a su puesto de trabajo.
6. Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos, establecer un plan de incentivos motivacionales dentro de la institución, a través del cual se le otorgue a los colaboradores beneficios tales como, reconocimiento al trabajador del mes, actividades de relajación mental , físico y visual y actividades de integración en fechas celebres (día del trabajador, día de la madre, día del padre, aniversario de la empresa, y otras fechas significativas), con la finalidad de incrementar su nivel de bienestar laboral, y a la misma vez, favorecer el establecimiento de un trato horizontal, entre jefes, mandos medios y personal con cargos operativos de las distintas áreas de la institución, fomentando así , un mayor sentido de igualdad entre ellos.
7. Se sugiere al Departamento de Recursos Humanos de la institución, fungir como ente mediador entre la empresa y el colaborador, mediante la ejecución de programas de extensión, centradas en el desarrollo de actividades extralaborales, que incluyan a las parejas de los colaboradores; tales como actividades recreativas (gimnasia, deporte), paseos y/o excursiones, entre otras, generando en el grupo de trabajo un mayor grado de bienestar y satisfacción de índole marital en el ámbito conyugal. Asimismo, otorgar a las esposas de los colaboradores: charlas, talleres de manualidades, repostería, cocina, entre otros, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de sus

hogares, contribuyendo así, a desarrollar en ellas, un vínculo afectivo de pertenencia con la organización donde labora su esposo.

8. Se sugiere a la Gerencia de Recursos Humanos, incluya en el grupo de profesionales, un (a) Psicólogo (a) Organizacional que asuma la responsabilidad de realizar evaluaciones psicológicas periódicas, que permitan estimar de forma objetiva el aspecto socioemocional de los colaboradores en relación al contexto laboral, sobretodo en los indicadores: motivación laboral, satisfacción laboral, compromiso laboral, engagement y bienestar psicológico laboral; y a la misma vez, con la finalidad de brindar un abordaje oportuno a los posibles conflictos que estos puedan llegar a presentar ligados a esta índole.
9. Se recomienda considerar el seguimiento de este tipo de investigaciones y realizar futuros estudios que permitan evaluar los niveles de Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de organismos pertenecientes a organismos municipales de nuestra localidad, así como en poblaciones de similares características.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1 Referencias bibliográficas

- Aguilar, T. (2014). Engagement (ilusión por el trabajo). Un modelo teórico conceptual. Instituto Universitario Anglo Español. México DF, México.
- Althof, J. (2011). El Bienestar De La Mujer En Relación Heterosexual: “Una Encuesta Nacional”. Es (Althof, 2005) España: Tea Ediciones Alfredo P., (2012). “Ginecología”. 2ª edición.
- Ana, M. (2016) ¿Qué es el bienestar psicológico? El modelo de Carol Ryff. Madrid, España.
- Arévalo, E. y Rosell, M. (2012). Estandarización del Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Aristóteles (1984). The Complete Works of Aristotle / Jonathan Barnes(ed.), the revised Oxford translation, 2 vols. Princeton, NJ: Princeton University Press;
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: Journal of Managerial Psychology, 22, 309-328.
- Bakker, A. y Leiter, M. (2010). Work engagement. A handbook of essential theory and research. Estados Unidos: autor.
- Barrueto, G. y Seclen, L. (2011). Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del hotel Paraíso. Tesis Para optar el título de Licenciado en Psicología. Facultad de Humanidades Escuela Profesional de Psicología. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.
- Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement. Seminario de graduación. Universidad Fasta.
- Bravo, C. y Jiménez, A. (2007). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. Universidad de Talca. Facultad de Psicología. Talca, Chile.
- Calero, O., Quintana, A. y Domínguez, A. (2015). Bienestar psicológico en psicólogos clínicos de lima metropolitana: El papel de la capacitación académica. Revista de Psicología de Arequipa. 5(2), 231-248. Perú. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/289530778_BIENESTAR_PSICOLOGICO_EN_PSICOLOGOS_CLINICOS_DE_LIMA_METROPOLITANA_EL_PAPEL_DE_LA_CAPACITACION_ACADEMICA

- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. Buenos Aires, Argentina.
- Chaname, A. (2013). Propiedades psicométricas de la escala bienestar psicológico en alumnos de institutos de Trujillo. Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Córdoba, N. (2015). Los niveles de engagement en un grupo de colaboradores de una industria de detergentes en Escuintla. Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología Industrial. Universidad Rafael Landívar. Escuintla, Guatemala.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad. (1era edición 1990). (Undécima edición 2005). Barcelona: Kairós. {Versión original en inglés: Flow. The Psychology of Optimal Experience, 1990}.
- De Catanzaro, D. A. (2001). Motivación y emoción. México. Pearson Education.
- Demeroiti, E., Bakker, A., Jassen, P. y Shaufeli, W. (2001). Agotamiento e involucramiento en el trabajo en función a las demandas de control. J Applied Psychol. In press
- Diener E. (1995). Bienestar psicológico. 3ª Edición.
- Diener, E. (1984). Most people are happy. Psychological science, USA.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., y Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress. Psychological Bulletin, 125, 276-302
- Diener. E. (1994). Bienestar Subjetivo. Paidós Barcelona
- Fierro, A. (2000). Sobre la vida feliz. Málaga: Aljibe.
- Florenzano, R. (2003). El bienestar Subjetivo. Hacia una psicología positiva. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, vol. XII.
- García, M. (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. Universidad de Málaga (España). Revista digital – Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.efdeportes.com/efd48/bienes.htm>
- Garcia-Viniegras, V. y González, C. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. Rev. Cubana Med. Gen Integr, 16, (6), pp. 586-592.
- Gastañaduy F. (2013) la existencia de semejanzas o diferencias entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. Tesis Para optar el título de Licenciado en

- Psicología. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Gonzales, S. y Sánchez, R. (2003), La relación entre el involucramiento en el trabajo y el nivel de productividad en el personal obrero de la empresa Dámper – Trujillo S.AC. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- González, C. y Pino, A. (2012). Clima Organizacional y Bienestar Psicológico en Funcionarios de la Municipalidad de Hualañé. Tesis para optar el grado de Psicólogo con mención en Psicología Social y de las Organizaciones. Universidad de Talca. Talca, Chile.
- Harter, J., Schmidt, F. y Keyes, S. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 7(2), pp. 268-279.
- Mainou, V. y Lozoya, E. (2012). Gigantes de la psicología humanista. Para una educación integral. México: Compañía Editorial Impresora y Distribuidora, S.A.
- Ocando, Y. (2008). Estrés, conflicto y ambigüedad del rol, el bienestar físico y el bienestar psicológico en oficiales policiales. Universidad Rafael Urdaneta. Facultad de Ciencias Políticas, Administrativas y Sociales. Escuela de Psicología. Maracaibo, Venezuela.
- Páramo, M. y col. (2011).
- Parker, K. (2010). Employee or Work Engagement. *Revista Psycinfo*, 29 (2). Recuperado de: <http://www.apa.org/pubs/databases/news/2010/06/vol-29-no-2.pdf>
- Rosell, M. (2012). Relación entre la Satisfacción Laboral y la implicación emocional en los trabajadores de una tienda retail de la ciudad de Trujillo. Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología. Universidad Privada Antenor. Trujillo, Perú.
- Ryff, C. (1989). Scale of Psychological Well-being. The structure of Psychological wellbeing revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial
- Salanova, M., Grau, L. y Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de la psicología social aplicada* 11, págs.69, 89.
- Salanova, M; Grau, R; Llorens, S.; Schaufeli, W. B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología. En *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, pp. 69-90
- Salas J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de La UGEL Nº.7. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Psicología con Mención en Psicología Clínica y de la Salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología. Unidad de Postgrado.
- Salazar, A. (2014). Propiedades psicométricas engagement en el trabajo en empleados del servicio público de Trujillo. Universidad Cesar Vallejo, Perú,
- Salovey, P., y Mayer, J. (1989). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sánchez, H. Reyes, C. (2006) Metodología y diseños de la investigación científica. 4º edición. Lima: Visión Universitaria Editoriales. Lima, Perú.
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). Escala de Bienestar Psicológico. Madrid TEA Ediciones, S.A.
- Schalock, R.(1997) Calidad de vida individual . Extraído el 10 de octubre 2013 de <http://www.feaps.org/profesionales/individual.htm>
- Schaufeli, Salanova, Gonzales y Beker (2002). Conocer un cuestionario de medida del engagement, el UWES (Utrecht Work Engagement scale)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. [La medida del burnout y el engagement: un estudio confirmatorio]. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Scheaffer, R. & Mendenhall, W. (2007). Investigación Científica. Ed. Thomson. Madrid, España.
- Scheaffer, R. y Mendenhall, W. (2007). Elementos de muestreo. 6ta Edición, Ed. Thomson. Madrid, España.

- Serrano J. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement en una empresa de manufactura de giro automotriz. Proyecto de campo para obtener el grado Académico de maestría en psicología con orientación en Psicología laboral y Organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Psicología. Subdirección de Posgrado. Monterrey, México.
- Serrano, J. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement en una empresa de manufactura de giro automotriz. Proyecto de campo para obtener el grado académico de Maestría en Psicología con orientación en Psicología Laboral y Organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.
- Sonnentag, S. (2003) recuperación del involucramiento en el trabajo y comportamiento proactivo.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. y Luthans, B. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), pp. 4–13.
- Torres, A. (2003). Bienestar. Editorial Reservados.
- Vázquez, C., Hervás G., y Ho S. (2006). Intervenciones Clínicas basadas en la Psicología Positivas: Fundamentos y aplicaciones". *Psicología Conductual*, Vol. 14,Nº 3, 401-432
- Vázquez, c., Sánchez, A. y Hervás, C. (2008). Intervenciones psicológicas para la promoción del bienestar. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología positiva aplicada* (pp. 41-71). Bilbao: Desclee de Brower.
- Veenhoven, R. (1984). Condiciones de Felicidad. Kluwer Academic. Citado por M. García, MA (2002) em "El Bienestar Subjetivo".
- Veenhoven, R. (1991). Is Happiness Relative? *Social Indicator Research*, 20, (Pp. 333- 354).University Press. Róterdam, Holanda.
- Villaseñor, M. (2010). Correlación entre ansiedad y bienestar psicológico en estudiantes que ingresan a la universidad. *Revista Mexicana de Psicología Educativa*. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

6.2. Anexos

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN

“BIENESTAR PSICOLÓGICO E INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN COLABORADORES DE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO 2016”

Estimado señor/a:

En nombre de los investigadores, le agradecemos su disposición e interés para participar en el presente trabajo de investigación.

Objetivo del estudio:

Queremos determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el involucramiento laboral de los colaboradores del servicio de gestión ambiental de una municipalidad provincial de la Región La Libertad. Para ello será necesario que usted conteste con veracidad el cuestionario de engagement y la escala Bienestar psicológico (EBP) que se adjunta, marcando su respuesta en la hoja de respuestas.

Procedimiento a realizar:

Se le entregará dos protocolos de respuestas de acuerdo a cada prueba que se les brindará, la que debe consignar sus datos personales:

En primer lugar se le dará un cuestionario con 17 ítems, que usted leerá y dará su opinión de acuerdo a cada una de las preguntas. Para ello tiene 6 posibilidades que van de casi nunca o pocas veces del año hasta siempre o todos los días.

En segundo lugar se les dará un cuestionario con 65 ítems, que usted leerá y dará su opinión de acuerdo a cada una de las preguntas. Para ello tiene 5 posibilidades; de las dos primeras instrucciones van desde nunca hasta siempre y la tercera instrucción va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Riesgos:

No existe riesgo alguno en el presente estudio, por ser realizado mediante dos cuestionarios. Dada las características del estudio se mantiene el anonimato y se preservará datos íntimos del encuestado.

Beneficios:

La finalidad del estudio es la determinación si se correlaciona significativamente el bienestar psicológico y el involucramiento laboral en los colaboradores del servicio de gestión ambiental de una municipalidad provincial de la Región La Libertad. A partir de los datos se propondrán estrategias para promover programas de orientación y consejería en entidades e instituciones públicas, de manera que existan mejores medidas de prevención e intervención ante la presencia de problemas y conflictos emocionales en sus colaboradores.

Alternativas:

La participación es voluntaria, al igual que la decisión de proporcionar información requerida en los dos cuestionarios, pudiendo retirarse al momento que usted desee, de ser el caso.

Compensaciones:

No existirá compensación económica alguna, siendo los resultados obtenidos, únicamente en el trabajo de investigación, pero respetando el anonimato de los participantes.

Confidencialidad de la información:

Su nombre no será utilizado para ningún propósito ajeno a la investigación. Los resultados del presente trabajo, serán mantenidos en absoluta reserva, teniendo acceso a los mismos sólo el equipo investigador.

Consentimiento:

Siendo informado adecuadamente y deseando participar, por favor firme a continuación y guarde una copia de este documento.

Trujillo.....

Huella Digital



Firma:.....

Nombres y apellidos:.....

.....

N° DNI:.....

Anexo 2

1

Instrucciones

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea usted, **EN ESTA ETAPA DE SU VIDA**, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del cuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **BASTANTE VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CASI SIEMPRE**; si prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro **SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto cruz en la primera casilla, debajo de la palabra **Ejemplo**.

Marque ud. una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

2

Instrucciones

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, **EN SU TRABAJO**, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo ha afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la Hoja de respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Mi trabajo me hace feliz”

Si usted, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar tendrá que marcar, en hoja de respuestas, una cruz cuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **BASTANTE VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CON FRECUENCIA** ; si lo que se afirma en la frase le sucede habitualmente, ponga una cruz frente al recuadro de **CASI SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto cruz en la casilla, frente al recuadro **CON FRECUENCIA** bajo la columna **Ejemplo**.

Marque ud. una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN 1

1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.
3. Me siento bien conmigo mismo.
4. Todo me parece interesante.
5. Me gusta divertirme.
6. Me siento jovial.
7. Busco momentos de distracción y descanso.
8. Tengo buena suerte.
9. Estoy ilusionado/a.
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.
11. Me siento optimista.
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.
13. Creo que tengo buena salud.
14. Duermo bien y de forma tranquila.
15. Me creo útil y necesario/a para la gente.
16. Creo que me sucederán cosas agradables.
17. Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposo, trabajador).
18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.
20. Creo que mi familia me quiere.
21. Me siento "en forma."
22. Tengo muchas ganas de vivir.
23. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con un buen ánimo.
24. Me gusta lo que hago.
25. Disfruto de las comidas.
26. Me gusta salir y ver a la gente.
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.
29. Siento que todo me va bien.
30. Tengo confianza en mí mismo/a.
31. Vivo con cierto desahogo y bienestar.
32. Puedo decir que soy afortunado/a.
33. Tengo una vida tranquila.
34. Tengo lo necesario para vivir.
35. La vida me ha sido favorable.
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.
39. Mi situación es relativamente prospera.
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN 2

1. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.
2. Mi trabajo da sentido a mi vida.
3. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.
4. Mi trabajo es interesante.
5. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.
6. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.
7. Mi trabajo me ha proporcionado independencia.
8. Estoy discriminado/a en mi trabajo.
9. Mi trabajo es lo más importante para mí.
10. Disfruto con mi trabajo.

Instrucciones

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de parejas. Lea cada frase y decida hasta que puntos refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas pensamos y sentimientos de una manera y otras piensan de forma distinta. Probablemente, estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá este usted en parte de acuerdo pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando con una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar **“TOTALMENTE EN DESACUERDO” “MODERADAMENTE DESACUERDO” “EN PARTE DE ACUERDO Y EN PARTE EN DESACUERDO” “MODERADAMENTE DE ACUERDO” “TOTALMENTE DE ACUERDO”**.

Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

LAS FRASES DESTINADAS A LAS MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE Y LAS DESTINADAS A LOS VARONES AL DORSO DE LA DE LAS MUJERES

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

VARONES
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposa.
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.
3. Me siento feliz como esposo.
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.
5. Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi mujer en ella todo el día.
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.
9. No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual.
10. Me cuesta conseguir la erección.
11. Mi interés sexual ha descendido
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.
13. Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.
14. Hago con frecuencia el acto sexual.
15. El acto sexual me proporciona placer.

MUJERES
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposo.
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.
3. Me siento feliz como esposa.
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.
5. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido en ella todo el día.
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.
9. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual.
10. A mi marido le cuesta conseguir la erección.
11. Mi interés sexual ha descendido
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.
13. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.
14. Hago con frecuencia el acto sexual.
15. El acto sexual me proporciona placer.

Anexo 3

Sexo

☐ M

☐ F

Edad _____ localidad _____

Estudios realizados _____ Profesion _____

Fecha _____ Cuestionario n° 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ (marque el que corresponde a los cuestionarios)

1	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
Nunca o casi nunca																																										
Algunas																																										
Bastantes																																										
Casi																																										
Siempre																																										

2	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nunca											
Raras veces											
Algunas veces											
Con frecuencia											
Casi Siempre											

3	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Totalmente en desacuerdo																
Moderadamente en desacuerdo																
Parte de acuerdo Parte desacuerdo																
Moderadamente De acuerdo																
Totalmente de acuerdo																

CUESTIONARIO DE OPINION

Cargo:..... **Edad:**..... **Género:** (M) (F) **Tiempo de servicios:**.....

INSTRUCCIONES:

Los siguientes enunciados se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada reactivo y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste con una X debajo de 0 (cero), y en caso contrario marque con una X indicando cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Sus respuestas debe hacerlo en el protocolo de respuestas (al final del cuestionario)

1= Casi nunca o Pocas veces al año 2= Algunas veces o una vez al mes
3= Regularmente o pocas veces a la semana 4= Bastantes veces o Una vez por semana
5= Casi siempre o Todas las semanas 6= Siempre o todos los días.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1).....
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito (DE1).....
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando (AB1).....
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2).....
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2).....
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2).....
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3).....
8. Mi trabajo me inspira (DE3).....
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3).....
10. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4).....
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4).....
12. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4).....
13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5).....
14. Mi trabajo es retador (DE5).....
15. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5).....
16. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6).....
17. Me es difícil “desconectar” del trabajo (AB6).....

PROTOCOLO

N° 0 1 2 3 4 5 6	N° 0 1 2 3 4 5 6	N° 0 1 2 3 4 5 6
1. ○○○○○○○○	2. ○○○○○○○○	3. ○○○○○○○○
4. ○○○○○○○○	5. ○○○○○○○○	6. ○○○○○○○○
7. ○○○○○○○○	8. ○○○○○○○○	9. ○○○○○○○○
10. ○○○○○○○○	11. ○○○○○○○○	12. ○○○○○○○○
13. ○○○○○○○○	14. ○○○○○○○○	15. ○○○○○○○○
16. ○○○○○○○○		17. ○○○○○○○○
PD=	PD=	PD=
ESCALA TOTAL=		

Anexo 4

Tabla A1

Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	Z(K-S)	Sig.(p)
Bienestar Psicológico	1.55	0.017
Bienestar Subjetivo	1.07	0.206
Bienestar Material	1.40	0.040*
Bienestar Laboral	2.52	0.000**
Bienestar de Pareja	1.71	0.006**

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada
Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
*p<.05 : Significativa
**p<.01 : Muy significativa

Tabla A2

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en la Escala de Involucramiento Laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	Z(K-S)	Sig.(p)
Involucramiento laboral	1.79	0.003**
Vigor	1.71	0.006**
Dedicación	1.94	0.001**
Absorción	1.72	0.005**

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada
Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
**p<.01 : Muy significativa

En la tabla A1 y A2, se muestra los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada para evaluar el cumplimiento del supuesto de normalidad en las distribuciones de las variables en estudio. En lo que respecta a la Escala de Bienestar Psicológico (Tabla A1), se establece que las distribuciones de la Bienestar Psicológico a nivel general y de la dimensión Bienestar subjetivo no difieren significativamente ($p>.05$), de la distribución. Mientras que las dimensiones: Bienestar Material, Bienestar Laboral y Bienestar de Pareja, difieren muy significativamente ($p<.01$), de la distribución normal. En la Tabla A2, se aprecia que el Involucramiento Laboral y sus escalas: Vigor, Dedicación y Absorción, difieren muy significativamente ($p<.01$), de la distribución normal. De los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de normalidad se deduce que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre el Bienestar Psicológico y el Involucramiento Laboral debería usarse la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

Tabla A3

Correlación ítem-test en la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

Bienestar Subjetivo				Bienestar Material		Bienestar Laboral		Bienestar de Pareja	
Ítem		Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.511	Ítem16	.480	Ítem01	.652	Ítem01	.513	Ítem01	.539
Ítem02	.496	Ítem17	.567	Ítem02	.687	Ítem02	.500	Ítem02	.577
Ítem03	.558	Ítem18	.615	Ítem03	.741	Ítem03	.516	Ítem03	.617
Ítem04	.556	Ítem19	.523	Ítem04	.766	Ítem04	.629	Ítem04	.609
Ítem05	.456	Ítem20	.571	Ítem05	.738	Ítem05	.242	Ítem05	.495
Ítem06	.617	Ítem21	.500	Ítem06	.640	Ítem06	.521	Ítem06	.334
Ítem07	.397	Ítem22	.577	Ítem07	.701	Ítem07	.516	Ítem07	.506
Ítem08	.397	Ítem23	.537	Ítem08	.698	Ítem08	.082	Ítem08	.593
Ítem09	.418	Ítem24	.558	Ítem09	.705	Ítem09	.536	Ítem09	.625
Ítem10	.422	Ítem25	.507	Ítem10	.605	Ítem10	.435	Ítem10	.294
Ítem11	.587	Ítem26	.445					Ítem11	.398
Ítem12	.691	Ítem27	.476					Ítem12	.227
Ítem13	.484	Ítem28	.467					Ítem13	.562
Ítem14	.553	Ítem29	.392					Ítem14	.489
Ítem15	.584	Ítem30	.427					Ítem15	.495

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla A3, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las escalas correspondientes al Bienestar Psicológico, donde se puede observar que todos los ítems que conforman las escalas, correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total del área, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que en el caso de la escala de Bienestar Subjetivo oscilan entre .397 y .61; para el caso de Bienestar Material oscilan entre 605 y .766, para la escala de Bienestar Laboral entre .082 y .629, y para la escala de Bienestar de Pareja entre .227 y .625.

Tabla A4

Correlación ítem-test en la Escala del Involucramiento Laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

Ítem	Correlación ítem-test corregido
Ítem1	0.552
Ítem4	0.759
Ítem7	0.739
Ítem10	0.717
Ítem13	0.704
Ítem16	0.744
Ítem2	0.689
Ítem5	0.742
Ítem8	0.807
Ítem11	0.768
Ítem14	0.672
Ítem3	0.621
Ítem6	0.652
Ítem9	0.755
Ítem12	0.693
Ítem15	0.485
Ítem17	0.609

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla A4, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las escalas que conforman la Escala de Involucramiento Laboral, donde se observa que todos los ítems que conforman las escalas correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total de la escala, dichos ítems registraron valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que fluctúan entre .552 y .807.

Tabla A5

Confiabilidad en la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Bienestar Psicológico	.939	.000**	65
Bienestar Subjetivo	.923	.000**	30
Bienestar Material	.918	.000**	10
Bienestar Laboral	.770	.000**	10
Bienestar de Pareja	.855	.000**	15

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

En la Tabla A5, se muestran los coeficientes de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Bienestar Psicológico a nivel general y las escalas Bienestar Subjetivo y Bienestar Material registraron una confiabilidad elevada, en tanto que la escala Bienestar de Pareja registró una confiabilidad calificada como muy buena, y finalmente la escala Bienestar Laboral registró una confiabilidad calificada como respetable; por lo se deduce que la Escala de Bienestar Psicológico, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada escala tienden a medir lo mismo.

Tabla A6

Confiabilidad del Cuestionario de Involucramiento Laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Involucramiento Laboral	.949	.000**	17
Vigor	.887	.000**	6
Dedicación	.892	.000**	5
Absorción	.843	.000**	6

Nota:

- + α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- **p<.01 : Muy significativa

En la Tabla A6, se presentan los coeficientes de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se puede el test total tanto registró una confiabilidad Elevada, en tanto que las escalas Vigor, Dedicación, y Absorción, registraron una confiabilidad muy buena, por lo que se puede inferir que la Escala de Involucramiento Laboral presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada escala tienden a medir lo mismo.

Tabla A7

Normas en percentiles, según escalas de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016

Pc	General	Dimensiones				Pc
		Subjetivo	Material	Laboral	De Pareja	
99	294	150	50	50	75	99
98	290	145	47	50	72	98
97	285	143	46	50	71	97
95	281	139	45	50	67	95
90	271	135	43	47	61	90
85	266	129	42	45	58	85
80	256	126	41	43	57	80
75	249	124	40	40	55	75
70	241	120	40	37	54	70
65	236	115	39	36	53	65
60	233	112	38	35	52	60
55	227	109	38	34	51	55
50	224	108	37	32	49	50
45	219	106	37	31	47	45
40	215	101	35	29	45	40
35	211	99	35	28	43	35
30	202	95	33	26	41	30
25	193	94	32	23	39	25
20	184	88	30	20	34	20
15	173	82	27	18	31	15
10	163	73	25	16	25	10
5	142	63	19	12	23	5
3	130	51	16	10	23	3
2	125	48	15	10	22	2
1	101	47	13	10	15	1

Nota:

Pc : Percentil

Fuente: Datos alcanzados en el estudio (Amasifuen, 2016)

Tabla A8

Normas en percentiles, de la Escala de Involucramiento Laboral, en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016.

Pc	Involucramiento Laboral	Dimensiones			Pc
		Vigor	Dedicación	Absorción	
99	102	36	30	36	99
98	102	36	30	36	98
97	100	36	30	36	97
95	98	35	30	36	95
90	94	34	30	34	90
85	91	32	28	32	85
80	86	31	27	30	80
75	81	29	25	28	75
70	77	28	24	27	70
65	76	27	23	26	65
60	71	25	22	24	60
55	66	23	21	22	55
50	62	22	20	21	50
45	55	20	17	19	45
40	52	18	15	17	40
35	49	17	13	16	35
30	42	15	12	14	30
25	36	14	11	13	25
20	33	12	9	12	20
15	31	11	8	10	15
10	29	10	7	9	10
5	24	8	6	8	5
3	23	7	5	7	3
2	21	7	5	7	2
1	18	5	4	6	1

Nota:

Pc : Percentil

Fuente: Datos alcanzados en el estudio (Amasifuen, 2016)